chinaXiv:202304.00957v1

中国员工工作价值观的代际变迁研究*

唐宁玉[1] 甄丹蕾[1] 关健[1]

([1]上海交通大学安泰经济与管理学院, 上海 200030)

摘　要 随着时代发展，我国工作场所中的员工队伍构成呈现出多样化趋势。代际差异的存在，使得理解不同代际的中国员工的工作价值观变得迫切而重要。本文基于 Inglehart 的现代化演进理论，通过采用不同研究设计、不同测量工具、不同分析方法和不同研究视角的三个研究，对不同代际(改革前一代、改革一代和后改革一代)员工工作价值观的状况和变迁展开了系统而深入的分析。研究结果显示，我国不同代际员工的工作价值观既存在差异，又存在相似之处，后改革一代的工作价值观较之其他两代差异最为明显。具体而言，相比于改革前一代与改革一代，后改革一代的物质主义工作价值观最弱，后物质主义工作价值观最强；后改革一代相比于前两个代际对开放工作价值观的重视程度最高，但三代员工在自我超越工作价值观上没有显著差异。研究还发现，不同代际员工对物质主义工作价值观的重视程度仍然高于后物质主义。本文采用多方法，通过三个研究得到了有关工作价值观代际变迁较为稳健的发现，填补了现有工作价值观研究的不足。研究对代际变迁的基础理论进行了反思，研究结果丰富了工作价值观代际差异以及新生代员工研究的知识体系。同时，多方法的采用为代际价值观研究提供了范例。研究结果也可以为处在大变局中的企业管理实践提供借鉴和参考。

关键词 工作价值观，代际差异，物质主义，后物质主义，开放-保守，自我增强-自我超越 APC 分析方法

---

* 收稿日期：2022-12-14
国家自然科学基金(72072116, 71672114)资助。
通讯作者: 唐宁玉, E-mail: nytang@sjtu.edu.cn

chinaXiv:202304.00957v1

1 引言

近年来，世界进入到百年未有之大变局的新时代，巨大的社会变迁也包含了劳动力队伍的变化(Li et al., 2021)，工作场所中的员工队伍构成越来越呈现出多样化的特点，多样、平等和包容日益成为组织关注的核心问题(Anderson et al., 2017; Tang et al., 2015)。截至2020年底，我国就业人员中90后占17.4%，80后占25.9%，70后占24.5%，60后占20.9% (国家统计局人口和就业统计司, 2021)。虽然不同代际员工给组织带来了活力和竞争优势，但他们在价值观念和行为模式上的差异日益凸显(Anderson et al., 2017)。如果管理不善，不同代际员工的差异性可能会引发误解和冲突。由于代际问题的核心是社会文化变迁，而价值观是社会文化变迁的重要体现(陈坚, 连榕, 2011)，了解价值观和工作价值观的代际变迁成为有效应对工作场所代际问题的基础。

工作价值观(work values)是个体所追求的与工作有关的目标，表达了个人的内在需要及其从事活动时追求的工作特质(Super, 1970)。工作价值观具有动机的功能(Rokeach, 1973)，会激发和维持个体在工作场所中的态度(如员工的工作满意度、工作投入和离职倾向) (孟秀兰 等, 2020; Jang et al., 2018; Li et al., 2022)和行为(如员工的角色内绩效、角色外绩效和创新绩效) (侯烜方 等, 2014; 栾贞增 等, 2017)，因此工作价值观是组织管理研究领域的重要变量。目前，国内外大多数研究认为不同代际员工的工作价值观存在明显差异。相比于婴儿潮一代(出生于1946年至1964年)和X一代(出生于1965年至1980年)，Y一代(出生于1981年及以后)更注重休闲及工作与家庭的平衡(Cogin, 2012; Twenge et al., 2010)，更看重工作自主，漠视权威(Cennamo & Gardner, 2008; Zhao, 2018)，更加渴望挑战性的工作和学习机会(苏晓艳 等, 2021; Yang et al., 2018)。此外，也有研究表明工作价值观的变迁并不是完全呈线性的，例如，Twenge 等(2010)研究表明 X 一代比另外两代更看重工作的物质报酬。但是，部分工作价值观代际差异研究出现了与以往研究矛盾的结论(Rudolph et al., 2018)，例如，Cogin(2012)发现不同代际对工作自主性的重视程度没有显著差异。除此之外，部分研究发现不同国家员工的工作价值观代际特征和变化趋势存在一定差异(Parry & Urwin, 2021; Peretz et al., 2022)，例如，Egri 和 Ralston(2004)发现中国各代际员工的价值观与美国员工存在较大差异，并且这一差异在各代际中普遍存在。

从对以往研究的梳理和回顾中可以发现，现有工作价值观的代际研究虽然取得了较多进展，但仍有一些不足。首先，一些研究基于数据分析提出对代际变化的看法，对工作价值观代际变迁的解释缺少理论支撑(Rudolph et al., 2018)。其次，代际群体的形成受到社会文化环境因素的影响(Parry & Urwin, 2021)，但在以往有关中国代际价值观的研究中，有的采用西方的代际划分方式，有的采用“十年一代”的方式，并未将中国社会历史发展的大事件和代际划分充分结合起来(唐宁玉 等, 2017)。最后，绝大多数研究倚重单一的横断研究设计，无法有效区分代际效应(cohort effect，即过去一系列历史事件对同一代人产生的影响)、年龄效应(age effect，即个人年龄变化产生的影响)和时期效应(period effect，即当前的

社会环境变化对所有世代产生的影响) (陈坚, 连榕, 2011)，研究结果的稳健性值得商榷。理论研究的不足和实践的需求反映出中国情境下工作价值观的代际差异研究需要进一步补充和完善，以更好反映大变局时代社会变迁对劳动力队伍的影响(蔡华俭 等, 2020; 傅小兰, 蔡华俭, 2016)。

1.1 中国的代际划分

“代”是由具有共同的出生年代、处于相同年龄阶段、在关键成长阶段经历过重大事件的个体构成的可识别群体(Kupperschmidt, 2000)。在该群体中，成员们出生于同一历史和文化区域中，在成长关键期共同参与了相似的社会历史事件，在成长经历上存在共性。由于社会文化烙印不同，不同代际的价值观、思想认识和行为方式等均存在差异，因此拥有了独特的代际身份(Joshi et al., 2011)。

国内外研究者对于我国代际的划分问题看法不一，但基本认可以中国近现代以来发生的重大历史事件作为分界点(高海燕 等, 2022; Tang et al., 2017)。此外，随着新生代员工逐步进入职场，中国职场代际结构正在发生变化(国家统计局人口和就业统计司, 2021)，将 1990 年后出生的新一代员工纳入代际研究十分必要。因此，本研究采用 Tang 等学者(2017)的代际划分方式，以关键经济事件(即 1978 年的改革开放和 1990 年的深化改革)为依据，将当前工作场所中的员工划分为改革前一代(出生于 1978 年前)、改革一代(出生于 1978 年至 1989 年)、后改革一代(出生于 1990 年及以后)。

1.2 工作价值观及其分类

价值观是有关什么是“好的”和“值得的”的观念(Williams, 1970)，代表了广泛的理想目标(Sagiv et al., 2017; Schwartz, 1992)。价值观按相对重要性纵向排序，一种价值观相对重要性的提高会导致其他价值观相对重要性的下降(Rokeach, 1973)。工作价值观是价值观在工作情境中的具体体现，代表了个体在工作领域所向往的目标(Super, 1970)。

对于工作价值观的维度划分问题，国内外学者进行了大量研究，提出了不同的观点。例如，Manhardt(1972)将工作价值观划分为舒适与安全(如工作安全性高，在时间和地点上具有稳定性等)、能力与成长(如工作要求创新性，能够增长知识、提升能力等)、地位与独立(如有较高的地位，能够独立自主工作等)三个维度，其编制的工作价值观量表也得到了广泛的使用(例如，孟秀兰 等, 2020; 苏晓艳 等, 2021)。Cable 和 Edwards(2004)基于在心理学领域占核心地位的 Schwartz 个人基本价值观理论(李玲, 金盛华, 2016)，提出了相似的工作价值观维度划分。第一个维度是“开放-保守”工作价值观维度。其中，开放价值观包括自主观和多样观，是指人们在工作中实现自我治理和情感兴趣的动机强度；保守价值观包括安全观和威权观，是指人们在工作中保持现状、维持确定性的动机强度。第二个维度是“自我增强-自我超越”工作价值观维度。其中，自我增强价值观包括薪酬观和地位观，是指人们

chinaXiv:202304.00957v1

在工作中增强自己个人利益的动机强度；自我超越价值观包括利他观和关系观，是指人们在工作中提升他人和社会福祉的动机强度。Twenge 等(2010)在其工作价值观研究中，将工作价值观分为休闲观、外在价值观、内在价值观、利他观和社交观五个维度。Cao(2020)则根据 Inglehart(1977, 1997)的现代化演进理论，将工作价值观分为物质主义工作价值观(对生存和安全等物质工作目标的重视程度)和后物质主义工作价值观(对自我实现等非物质工作目标重视的程度)。本研究主要借鉴物质主义和后物质主义工作价值观构思以及 Cable 和 Edwards(2004)提出的工作价值观框架，对工作价值观的代际变迁进行分析。

1.3 工作价值观代际变迁机制

上述已经提到，社会变迁会引起工作价值观的代际变化。本研究借鉴 Inglehart(1977, 1997)的现代化演进理论对我国工作价值观的代际变迁进行探讨。具体而言，现代化演进理论用两个假设来解释价值观的代际变迁：一是匮乏假设，即个人价值观主要由其成长时期社会经济环境中所缺乏的因素决定，如果成长于经济不安全的环境中，人们就会更为重视生存与安全目标(即物质主义)，而如果成长于相对安全和繁荣的环境中，人们会更重视自我实现等非物质目标(即后物质主义)；二是社会化假设，即个人价值观是其成长关键期社会化的结果，而成年后个人价值观会保持相对稳定。因此，随着社会经济的发展，价值观将发生从物质主义向后物质主义的转变(Inglehart, 2016)。

Inglehart 和 Baker(2000)进一步提出，这种转变反映了人们从重视生存向重视自我表达的转变。后物质主义是自我表达维度的关键内容，促进向后物质主义转变的条件也会促进从生存向自我表达的转变，但自我表达包含更多的内容，例如重视自由表达、平等与包容多样性、人际信任、政治参与等。本质上，自我表达强调对世界的认识应该是多视角、多向度的，是包容差异的(陈翼, 唐宁玉, 2014)。以上现代化演进理论的基本假设为本研究提供了研究基础，本研究进一步结合中国特有的社会文化因素，探究中国员工工作价值观的代际变迁。

1.4 研究概述

本研究将基于 Inglehart(1977, 1997)的现代化演进理论，通过采用不同研究设计、不同测量工具、不同分析方法和不同视角的三个研究系统揭示中国员工工作价值观的变迁趋势。具体而言，研究 1 使用中国劳动力动态调查(China Labor-force Dynamic Survey，简称 CLDS)数据，采用年龄-时期-世代分析模型(Age-Period-Cohort Analysis Model，简称 APC 模型)，揭示我国不同代际员工的物质主义(materialism)和后物质主义(post-materialism)工作价值观的变化趋势。研究 2 采用较大规模的网络问卷调查数据，一方面再次检验研究 1 中的假设和所得到的结论，另一方面补充采用 Cable 和 Edwards(2004)工作价值观量表，以克服研究 1 在测量和样本上的局限性，进一步分析不同代际员工在工作价值观上的相似性和差

chinaXiv:202304.00957v1

异性。研究 3 采用主体间视角(intersubjective perspective)，考察人们知觉到的周围人工作价值观的代际差异，从不同研究视角对前两个研究的发现进行再次验证。本研究旨在通过多方法设计提升研究的可信度和有效性，丰富工作价值观代际差异的知识体系，拓展工作价值观研究的理论边界，并为组织管理不同代际的员工提供借鉴和参考。

2 研究 1

研究 1 的目的是探究我国不同代际员工的物质主义和后物质主义工作价值观的变化趋势。根据现代化演进理论(Inglehart, 1977, 1997)，人们在成长关键期经历的持续经济繁荣会广泛提高人们的安全感，降低物质主义工作价值观的重要性，提高后物质主义工作价值观的重要性。

具体而言，改革前一代经历了新中国成立之后的建设时期，较低的物质生活水平导致人们的经济不安全感较高(Tang et al., 2017)，由于工作几乎是当时中国人生存的唯一依靠(陈坚, 连榕, 2011)，工作中的生存和安全需求占主导地位。改革一代经历了中国的改革开放，见证了国家现代化和工业化的快速发展(Leung, 2008)，人们的物质主义需求得到部分满足，因此改革一代的不安全感相对降低。而后改革一代经历了更加富裕的物质生活，教育水平和生活水平得到显著提升，生存和安全需要的基本满足促使他们不会再纯粹追求物质回报，而是更重视自我实现等非物质目标(Inglehart, 2016)。如果纯粹着眼于此，从改革前一代到改革一代，物质主义工作价值观似乎应逐渐降低，后物质主义工作价值观似乎应逐渐升高。但是，中国的社会变迁在具有现代化进程普遍性的同时，还具有特殊性(高海燕 等, 2022; Tang et al., 2017)。在中国，国家主导体制和不同代际所经历的不同社会化过程也对工作价值观产生了深远影响(高海燕 等, 2022)，特别是在改革前一代和改革一代。由于改革前一代经历的计划经济时代对国家利益和集体利益更为强调，虽然当时物质匮乏，他们仍将精神生活置于物质生活之上(陈坚, 连榕, 2011)。因此，他们工作中的自我实现等非物质目标对改革前一代更为重要。相比之下，改革一代所经历的“让一部分人先富起来”等改革开放政策，物质利益得以正名，工作的物质价值得以凸显并逐渐成为人们的追逐对象(陈坚, 连榕, 2011)。基于此，本研究首先提出如下第一组假设：

假设 1.1：后改革一代的物质主义工作价值观最低，改革前一代次之，改革一代最高。

假设 1.2：后改革一代的后物质主义工作价值观最高，改革前一代次之，改革一代最低。

2.1 样本与数据

研究 1 采用 CLDS 的数据来检验假设 1.1 和 1.2。CLDS 由中山大学社会科学调查中心发起，采用多阶段、多层次与劳动力规模成比例的 PPS(Probability Proportionate to Size

chinaXiv:202304.00957v1

chinaXiv:202304.00957v1

Sampling)抽样方法调查中国劳动力的现状与变迁，是全国第一个以劳动力为主题的全国性调查追踪项目。自 2011 年试调查开始，CLDS 在 2012 年完成了第一次全国性抽样调查，并在 2014 年、2016 年和 2018 年进行了三次追踪调查，样本覆盖了中国 29 个省份(不包括港澳台、西藏和海南)，系统地追踪了我国社区、家庭、个体等多个层次劳动力(即 15 至 64 岁的家庭成员)的变化和相互影响(Wang et al., 2017)。因 CLDS 具有全国劳动力变迁的代表性和追踪性等优点，近些年来被广泛应用于有关中国劳动力的迁移和幸福感变化等相关研究中(例如，罗必良 等, 2021; 叶文平 等, 2018)。

本文使用 2012 年、2014 年和 2016 年三轮调查所得数据，并进行样本筛选和变量处理。首先，在数据库中将 2012 年、2014 年和 2016 年的追踪样本筛选出来，并仅保留成功追踪的样本；其次，对缺失工作价值观变量的样本进行删除，并删除出生年份先于 1957 年的样本[2]；最后，仅保留需要研究的变量，并构建成面板数据，最终得到 1950 个追踪样本，三年共计 5850 个样本(详见表 1)。

表 1 变量的描述性统计(研究 1)

代际	出生年份	人次	物质主义		后物质主义	
			平均值	标准差	平均值	标准差
改革前一代	1977 年及以前	4656	0.48	0.55	–0.48	0.55
改革一代	1978 至 1989 年	1110	0.41	0.55	–0.41	0.55
后改革一代	1990 及以后	84	0.16	0.58	–0.16	0.58

2.2 测量工具

物质主义和后物质主义工作价值观：研究采用来自 CLDS 问卷中一组关于工作价值观的问题：“目前工作对你的意义或价值是什么？①谋生；②让自己心安；③认识更多的人；④获得尊重；⑤兴趣；⑥充分发挥自己能力。”这一组题目被学者们应用于工作价值观研究中(例如，杨春江 等, 2019; Cao, 2020)。所有题项均采用 Likert 5 点量表计分(1 = 非常不重要，5 = 非常重要)。CLDS 的问卷使用手册提到，该组题目是为了询问被试实际工作在满足他/她的马斯洛五个需求层次的工作目标上的重要程度，包括生存需要(谋生)、安全需要(让自己心安)、社交需要(认识更多的人)、尊重需要(获得尊重)、自我实现需要(兴趣和充分发挥自己能力)。根据 Inglehart (1977, 1997)的现代化演进理论，并借鉴 Cao(2020)的分析建议，本研究剔除容易让人产生歧义的“让人心安”题项，并将“谋生”划分为物质主义，将“认识更多的人”、“获得尊重”、“兴趣”和“充分发挥自己能力”等四个题项划分为后物质主义。我们对 5 个题项进行了探索性因子分析，结果支持了我们的划分(详见附录 A，表 A1)。

[2] 出生年份小于 1957 年的样本在 2016 年时已经达到法定退休年龄(即 60 岁)，因此被删除。

控制变量：个体的工作价值观不仅取决于人们在不同成长时间所经历的关键事件，还取决于人们如何感知这些关键事件，而人们对关键事件的感知受到其特质的影响(Parry & Urwin, 2021)。参照以往代际研究的做法(Egri & Ralston, 2004; Tang et al., 2017)，我们对个人特征进行控制。首先，我们控制了性别(0 = 男性，1 = 女性)；其次，由于教育和城市化是塑造价值观的主要动力(Yuchtman-Yaar & Alkalay, 2007)，我们控制了受教育程度(1 = 初中及以下，2 = 高中，3 = 大学， 4 = 硕士及以上)和户口类型(0 = 农业户口， 1 = 非农户口)；最后，不同的工作类型也可能对工作价值观有影响，我们控制了工作类型(1 = 雇员，2 = 雇主，3 = 自雇，4 = 务农)。此外，为了区分年龄对代际效应的影响，参考已有研究(Li et al., 2021)，我们将年龄进行了分组处理(1 = 小于 30 岁，2 = 30 岁至 39 岁，3 = 40 至 49 岁，4 = 50 至 59 岁)。

2.3 分析策略

本研究采用 STATA 16.0 和 SPSS 23.0 进行数据分析。具体而言，第一，由于现代化演进理论关注的是目标的相对重要性，并为了降低个人偏向导致的价值观重要性排序上的偏差(Inglehart & Abramson, 1999)，本研究参照 Schwartz (1992, 2005)对价值观测量工具的使用建议，对工作价值观进行校正。对于工作价值观的测量数据，本研究首先计算每个被试所有价值观类型的平均数，然后用每一类型价值观的评分减去该平均数，从而将价值观绝对重要性分数转换为价值观相对重要性分数。校正后的数据被用于相关性分析和以工作价值观为因变量的回归分析，原始数据被用于探索性因子分析和验证性因子分析(Schwartz, 1992, 2005)。[3]

第二，由于年龄和代际高度相关，为了控制年龄和时期效应，避免年龄、时期和代际多重共线性的影响，我们借鉴 APC 模型进行分析。APC 模型是一种研究个体在生命历程中各个阶段与社会历史事件互动的研究方法(Fosse & Winship, 2019; Yang, 2008) 。由于特定时期的社会变迁或历史事件能够对群体产生相似的影响，从而在不同队列的群体中呈现出不同的生命轨迹，导致个体的心理和行为同时受到 “年龄”、“时期”和“世代”三种不同类型的效应的影响(Yang & Land, 2008, 2016)。APC 模型能够把某个社会现象分解成“年龄”、“时期”和“世代”三种不同类型的净效应，从而从年龄、时期和世代三个角度找出影响该社会现象变迁的不同原因(Yang & Land, 2008, 2016)。目前大量文献探讨了对 APC 模型的求解方法，由于 CLDS 这三期追踪数据的间隔时间较短，且本文主要关注不同代际之间的价值观变迁，因此我们参照 Deaton(1997)提出的分解方法(周绍杰 等, 2009)进行求解。具体地，假设 α_i 代表出生代际为 i 的代表性群体的个人价值观水平，那么个体的价值观 V 就可以表示为：

[3] 本研究将使用物质主义和后物质主义价值观的原始数据的数据分析结果呈现在附录 C。是否使用校正后数据对分析结果基本没有影响。

chinaXiv:202304.00957v1

$$V = \alpha_1 * Cohort1 + \alpha_2 * Cohort2 + \alpha_3 * Cohort3 + \gamma_t + \gamma_k + \beta * Controls_t$$

其中，Cohorti(i = 1, 2, 3)表示一组代际虚拟变量(1 = 改革前一代；2 = 改革一代；3 = 后改革一代)，即，如果个体属于改革前一代，则 Cohort1 = 1；如果个体属于改革一代，则 Cohort2 = 1；如果个体属于后改革一代，则 Cohort3 = 1。γ_t为年份固定效应(t = 2012, 2014, 2016)，γ_k为年龄固定效应(k = 1, 2, 3, 4)，$Controls_t$为性别、受教育程度、户口和工作类型等控制变量。因此，根据上式将个体价值观对代际的虚拟变量进行回归，就能得到对 α_i 的最佳估计。

第三，本研究在分析中以改革一代为参照组构建两个虚拟变量：改革前一代、后改革一代。为了获得更全面的信息，我们进一步将改革前一代作为参照组进行了替代分析。

2.4 数据结果

为考察每个代际员工工作价值观的倾向，我们首先针对改革前一代、改革一代、后改革一代的被试进行了描述统计分析(详见表 1)。结果显示，在所有代际的员工中，物质主义工作价值观的重要性都高于后物质主义工作价值观。

表 2 和图 1 展示的是物质主义和后物质主义工作价值观的 APC 模型结果。从模型 1 可知，在物质主义工作价值观维度上，改革前一代与改革一代没有显著差异(b = –0.01, p = 0.85)，后改革一代显著低于改革一代(b = –0.14, p = 0.04)；从替代分析(模型 2)可知，后改革一代的物质主义工作价值观边际显著低于改革前一代 (b = –0.14, p = 0.06)。因此，后改革一代的物质主义工作价值观低于改革前一代和改革一代，而改革前一代和改革一代没有显著差异，假设 1.1 得到部分支持。

在后物质主义工作价值观维度上，从模型 3 可知，改革前一代与改革一代没有显著差异(b = 0.01, p = 0.85)，后改革一代显著高于改革一代(b = 0.14, p = 0.04)；从替代分析(模型 4)可知，后改革一代的后物质主义工作价值观边际显著高于改革前一代(b = 0.14, p = 0.06)。因此，后改革一代的后物质主义工作价值观高于改革前一代和改革一代，而改革前一代和改革一代没有显著差异，假设 1.2 得到部分支持。

表 2 物质主义和后物质主义工作价值观的 APC 模型结果(研究 1)

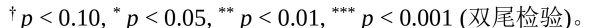
变量	物质主义		后物质主义	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
代际				
改革前一代	0.01(0.04)	基准	–0.01(0.04)	基准
改革一代	基准	–0.01(0.04)	基准	0.01(0.04)
后改革一代	–0.14*(0.07)	–0.14† (0.08)	0.14*(0.07)	0.14† (0.08)
年龄				

chinaXiv:202304.00957v1

chinaXiv:202304.00957v1

30 岁以下(基准)				
30～39 岁	0.12^{***}(0.04)	0.12^{***}(0.04)	-0.12^{***}(0.04)	-0.12^{***}(0.04)
40～49 岁	$0.09^{\dagger}$ (0.05)	$0.09^{\dagger}$ (0.05)	$-0.09^{\dagger}$ (0.05)	$-0.09^{\dagger}$ (0.05)
50～59 岁	0.08(0.05)	0.08(0.05)	–0.08(0.05)	–0.08(0.05)
时期				
2012 年(基准)				
2014 年	0.21^{***}(0.02)	0.21^{***}(0.02)	-0.21^{***}(0.02)	-0.21^{***}(0.02)
2016 年	0.22^{***}(0.02)	0.22^{***}(0.02)	-0.22^{***}(0.02)	-0.22^{***}(0.02)
控制变量				
受教育水平	-0.05^{***}(0.01)	-0.05^{***}(0.01)	0.05^{***}(0.01)	0.05^{***}(0.01)
性别	0.04^{*}(0.02)	0.04^{*}(0.02)	-0.04^{*}(0.02)	-0.04^{*}(0.02)
工作类型	0.05^{***}(0.01)	0.05^{***}(0.01)	-0.05^{***}(0.01)	-0.05^{***}(0.01)
户口类型	-0.07^{***}(0.02)	-0.07^{***}(0.02)	0.07^{***}(0.02)	0.07^{***}(0.02)
截距项	0.18^{***}(0.04)	0.19^{***}(0.06)	-0.18^{***}(0.04)	-0.19^{***}(0.06)
R^2	0.08	0.08	0.08	0.08
F	39.32^{***}	39.32^{***}	39.32^{***}	39.32^{***}

注：N = 5850；使用校正后的工作价值观数据，括号内为标准误；模型 1 和 3 以改革一代为参照组进行回归分析；模型 2 和 4 以改革前一代为参照组进行回归分析。



$^{\dagger}p < 0.10$, $^{*}p < 0.05$, $^{**}p < 0.01$, $^{***}p < 0.001$ (双尾检验)。

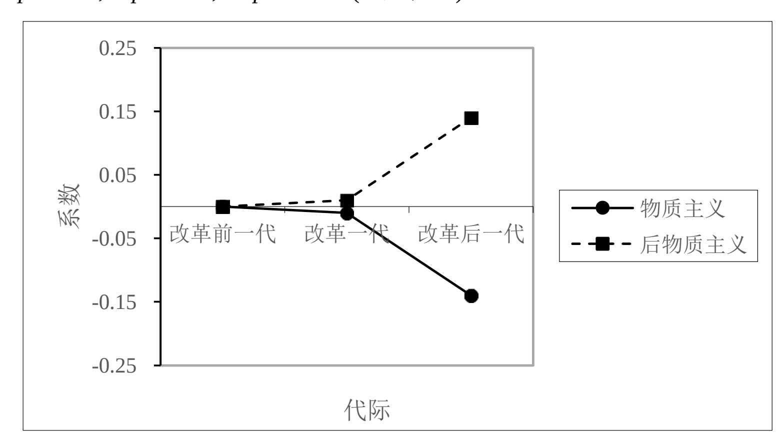


图 1 物质主义和后物质主义工作价值观代际变迁趋势 (以改革前一代为基准；研究 1)

2.5 补充分析：工作价值观的年龄和时期效应

为了更好地厘清工作价值观的代际变迁和年龄、时期效应的区别，我们也对年龄和时期效应进行了分析。

2.5.1 时期效应

图 2 展示的是时期效应的分析结果。可以看出，在物质主义工作价值观维度上，2014 年(b = 0.21, p < 0.001)和 2016 年(b = 0.22, p < 0.001)显著高于 2012 年；2014 年和 2016 年则

没有显著差异(b = 0.01, p = 0.54)。在后物质主义工作价值观维度上，2014 年(b = –0.21, p < 0.001)和 2016 年(b = –0.22, p < 0.001)显著低于 2012 年；2014 年和 2016 年则没有显著差异(b = –0.01, p = 0.54)。这可能是因为我国在经历了多年高速经济增长后，从 2011 年开始增速放缓，2012 年 GDP 增速(7.86%)相较上一年度增速(9.55%)下滑较快(中华人民共和国国家统计局, 2014)，对经济发展的关注使得生存价值观再度成为人们的优先选项(Norris & Inglehart, 2019)，导致物质主义价值观呈上升趋势。

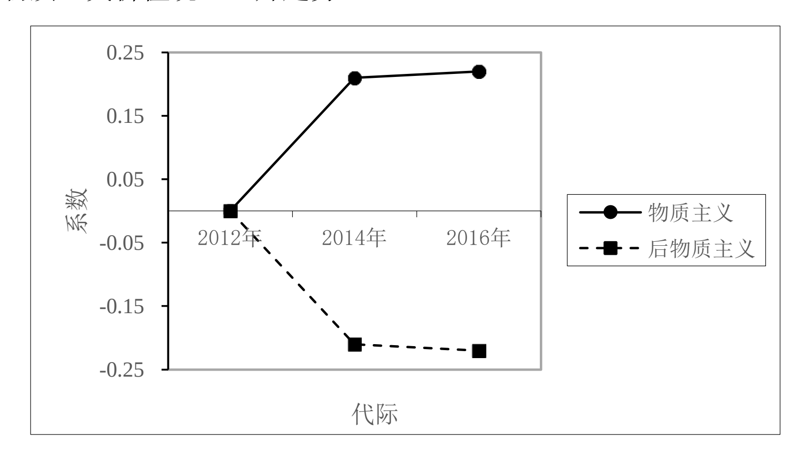


图 2 物质主义和后物质主义工作价值观时期变迁趋势 (以 2012 年为基准；研究 1)

2.5.2 年龄效应

图 3 展示的是年龄效应分析结果。可以看出，在物质主义工作价值观维度上，30 至 39 岁的群体(b = 0.12, p = 0.001)和 40 至 49 岁的群体(b = 0.09, p = 0.08)显著高于 30 岁以下的群体，而 50 至 59 岁的群体则与 30 岁以下的群体没有显著差异(b = 0.08, p = 0.11)，随着年龄增长，整体呈现出先上升，后下降的趋势；在后物质主义工作价值观维度上，30 至 39 岁的群体(b = –0.12, p = 0.001)和 40 至 49 岁的群体(b = –0.09, p = 0.08)显著低于 30 岁以下的群体，而 50 至 59 岁的群体则与 30 岁以下的群体没有显著差异(b = –0.08, p = 0.11)，随着年龄增长，整体呈现出先下降，后上升的趋势。这种趋势的出现可能是由于人们在不同人生阶段的角色重要性不同所导致(Zacher & Froidevaux, 2021)，人们在组建家庭后(30 岁左右)[4]，由于家庭经济和个人成就的双重需要，导致物质主义上升，而在获得一定的经济水平和职业成就之后(45 岁左右)，物质主义开始下降并趋于平缓。

[4] 根据国家统计局数据，2016 年中国人平均初婚年龄上升到 27.38 岁，其中，男性平均初婚年龄为 28.11 岁，女性为 26.65 岁(国务院第七次全国人口普查领导小组办公室, 2021)。

chinaXiv:202304.00957v1

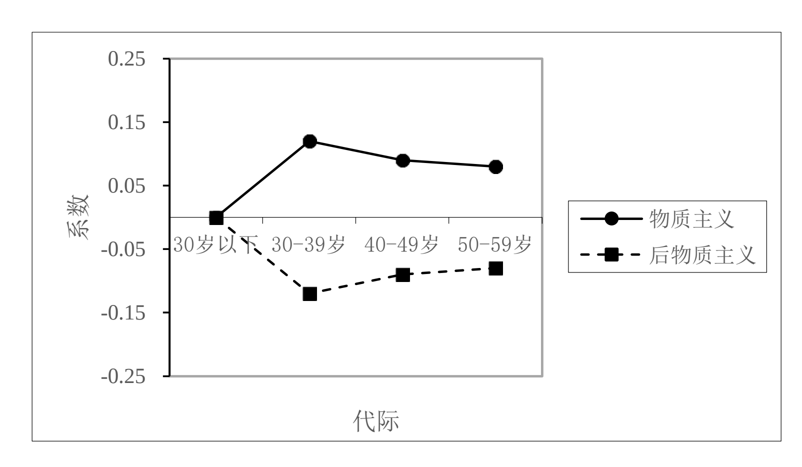


图 3 物质主义和后物质主义工作价值观年龄变迁趋势 (以 30 岁以下群体为基准；研究 1)

2.6 讨论

研究 1 为工作价值观的代际变迁提供了初步证据。我们使用 CLDS 的三期追踪数据，通过 APC 分析模型，检验了不同代际之间的工作价值观差异，以更加清晰地辨别代际、时期和年龄对工作价值观的不同影响。APC 模型分析显示出在物质主义和后物质主义价值观上，代际、年龄和时期有着不同的效应。其中，代际效应基本符合现代化演进理论的假设，在控制了年龄和时期效应后，后改革一代的物质主义工作价值观最弱，后物质主义工作价值观最强。值得注意的是，虽然后改革一代比改革前一代和改革一代更不重视物质主义工作价值观，更重视后物质主义工作价值观，但是各代际对物质主义工作价值观的重视程度依旧高于后物质主义。这可能是因为中国目前仍然是发展中国家，人均生产总值相对较低，人们的安全感依旧未提升至较高水平，物质主义工作价值观的重要性高于后物质主义，这也与以往研究结论相一致(Inglehart, 2016; Yang et al., 2018)。

但是，研究 1 也存在一定的局限性。在研究样本方面，虽然 CLDS 是社会抽样调查，样本具有较高的代表性，但由于采样时期局限(2012 年时年龄最大的后改革一代仅 22 岁)和样本流失问题，不同代际样本数量并不平均，后改革一代的样本数量较少；时期跨度较短，可能会影响工作价值观变迁中时期效应结论的稳健性。在测量工具方面，CLDS 使用自编量表对工作价值观进行测量，对物质主义价值观的测量仅用单一问题，信度和效度依据不够充分；此外，物质主义和后物质主义的分析框架过于简化，无法展现个体工作价值观取向的丰富性(Schwartz, 2003)。

3 研究 2

研究 2 一方面试图对研究 1 中的假设和所得到的结论进行检验，再次检验物质主义和后物质主义工作价值观的变迁趋势；另一方面希望克服研究 1 在测量和样本上的局限性，在研究 1 的基础上补充采用 Cable 和 Edwards(2004)基于 Schwartz(1992)的个人基本价值观理论开发的工作价值观量表，并进行较大规模的网络问卷调查对工作价值观的变迁进行更为

chinaXiv:202304.00957v1

chinaXiv:202304.00957v1

深入的探究。基于 Inglehart(1977, 1997)的现代化演进理论，持续物质繁荣和社会稳定会提高人们的经济和人身安全感，进而降低人们的保守和自我增强工作价值观，提高人们的开放和自我超越价值观(Egri & Ralston, 2004; 唐宁玉 等, 2017)。

在开放和保守工作价值观方面，上述已经提到，随着中国改革开放的不断加深和市场经济的不断发展，从改革前一代到改革一代再到后改革一代，人们的基本生活水平由匮乏到基本满足(Tang et al., 2017)，经济和人身安全感不断提高，因此对经济安全的重视不断降低，对权威的服从态度开始松动，对自主和自我表达的重视程度提高(Inglehart, 2008, 2016)，更注重自我感受且个性张扬(李燕萍, 侯烜方, 2012)，也更重视工作中的自主性和多样性。此外，由于大众教育和互联网的普及也帮助人们接触到更多样化的信息(李燕萍, 侯烜方, 2012)，后改革一代对工作中的新兴事物有更多了解和较高接受能力。侯烜方等(2014)和 Laird 等(2015)的研究均发现，新生代员工更注重工作中的个人自由，敢于挑战传统和推动创新。基于此，本研究提出如下第二组假设：

假设 2.1：开放工作价值观在不同代际间呈上升趋势，改革前一代最低，后改革一代最高。

假设 2.2：保守工作价值观在不同代际间呈下降趋势，改革前一代最高，后改革一代最低。

在自我增强和自我超越工作价值观方面，根据现代化演进理论，如果纯粹着眼于物质条件，从改革前一代到后改革一代，伴随着物质的富裕和社会的稳定，人们不再局限于个人的物质利益与安全，更加重视多元平等、包容差异，强调所有人的福祉(陈翼, 唐宁玉, 2014; Inglehart & Baker, 2000; Tang et al., 2017)。但是，由于改革前一代崇尚精神生活(陈坚, 连榕, 2011)、强调平均主义和集体利益(Guan, 2000)，他们更为推崇在工作中奉献自我(Leung, 2008)。相比之下，改革一代的物质生活水平虽然相对于改革前一代有所改善，但仍没有达到很高水平，同时改革开放在思想和文化上也倡导人们可以追求物质利益(Tang et al., 2017; 陈坚, 连榕, 2011)，这使得改革一代更渴望获得个人利益(包括薪酬与地位)。因此，改革前一代的自我增强工作价值观低于改革一代，自我超越工作价值观高于改革一代。以往研究也发现，在 60 后至 90 后员工中，80 后最重视工作中的晋升和收入(栾贞增等, 2017)。基于此，本研究提出如下假设：

假设 2.3：改革一代的自我增强工作价值观最高，改革前一代次之，后改革一代最低。

假设 2.4：后改革一代的自我超越工作价值观最高，改革前一代次之，改革一代最低。

3.1 样本与数据

研究 2 采用线上问卷调查对两组假设进行验证。通过 Credamo 平台(www.Credamo.com)于 2022 年 11 月在全国范围内向目标人群(18 至 59 周岁的企业员工)投放问卷，共回收 1166 份调查问卷。为确保样本数据收集的有效性，将存在填写错误、答题时间异常的问卷进行

剔除，剩余有效问卷共 992 份，问卷有效回收率为 85.08%。在参与调查的被试中，男性 440 人(占 44.40%)，女性 552 人(占 55.60%)；平均年龄 38.27 岁(SD = 10.25)。根据 Tang 等学者(2017)的代际划分，改革前一代 306 人，占 30.80%，改革一代 306 人，占 30.80%，后改革一代 380 人，占 38.30%。

3.2 测量工具和分析策略

本研究采用两个工作价值观测量。

物质主义和后物质主义工作价值观：和研究 1 一样，采用 CLDS 关于工作价值观的 5 个测量题项。研究 2 对数据进行探索性因子分析，结果再次支持了我们的划分(详见附录 A，表 A2)，“谋生”属于物质主义工作价值观，“认识更多的人”、“获得尊重”、“兴趣”和“充分发挥自己能力”属于后物质主义工作价值观。在本研究中，后物质主义工作价值观的 Cronbach’s α 系数为 0.76。

Cable 和 Edwards(2004)的工作价值观：共 24 个题项，包括利他观等 8 个维度，如“让世界变得更好对我很重要”。量表采用 Likert 5 点计分法 (1 = 非常不重要，5 = 非常重要)。该量表中文版采用回译法进行翻译。根据 Schwartz(1992) 、Cable 和 Edwards(2004)的价值观理论，借鉴 Sessions 等(2021)的分析建议，本研究将分维度进行加总，形成 4 类工作价值观，即开放工作价值观(包括多样观和自主观)、保守工作价值观(包括安全观和权威观)、自我增强工作价值观(包括薪酬观和地位观)、自我超越工作价值观(包括利他观和社交观)。我们用 Mplus 8.30 (Muthén & Muthén, 1998-2017)对工作价值观量表的 24 个题项进行验证性因子分析，以检验其结构效度(详见表 3)。首先，我们检验一阶八因子结构模型，结果显示该模型的各项拟合度指标均较为理想($\chi^2(224) = 613.927$, $p < 0.001$, CFI = 0.958, RMSEA = 0.042, SRMR = 0.039)。其次，我们检验了二阶四因子结构模型。结果显示，该模型也具有较高的拟合度($\chi^2(238) = 1003.418$, $p < 0.001$, CFI = 0.918, RMSEA = 0.057, SRMR = 0.77)，且优于其他模型。因此，我们认为二阶四因子结构模型在理论和统计上更为合适。在本研究中，4 类工作价值观的 Cronbach’s α 系数分别为 0.81(开放)，0.78(保守)，0.77(自我增强)，0.76(自我超越)。

表 3 价值观变量的验证性因子分析（研究 2）

模型		χ^2	*df*	RMSEA	CFI	SRMR
模型 1	一阶八因子模型 (24 个条目)	613.927	224	0.042	0.958	0.039
模型 2	二阶四因子模型	1003.418	238	0.057	0.918	0.077
模型 3	二阶二因子模型	1223.827	243	0.064	0.895	0.090
模型 4	二阶单因子模型	1228.754	244	0.064	0.894	0.090
模型 5	二阶四因子模型 (改革前一代)	445.735	238	0.053	0.932	0.083

chinaXiv:202304.00957v1

模型 6	二阶四因子模型 (改革一代)	498.841	238	0.060	0.905	0.083
模型 7	二阶四因子模型 (后改革一代)	661.441	238	0.068	0.885	0.094

注：N = 992；改革前一代 306 人，改革一代 306 人，后改革一代 380 人；使用原始工作价值观数据进行验证性因子分析；模型 2：基准模型；模型 3：在基准模型的基础上，开放和保守工作价值观合并为同一因素，自我增强和自我超越工作价值观合并为同一因素；模型 4：在基准模型的基础上，开放、保守、自我增强、自我超越工作价值观合并为同一因素。

控制变量：本研究选取被试的性别(0 = 男性，1 = 女性)、户口(0 = 农业户口， 1 = 非农户口)、教育水平(1 = 小学及以下，2 = 初中，3 = 高中或相当学历，4 = 大学专科，5 = 本科， 6 = 硕士，7 = 博士)和婚姻状况(1 = 未婚，2 = 已婚，3 = 离异)作为控制变量。由于本研究的年龄分组与代际存在高度相关性(r = –0.93)，参照以往代际研究的做法(Egri & Ralston, 2004; Tang et al., 2017)，本研究不选取年龄作为控制变量[5]。

研究 2 采用和研究 1 相同的数据分析方式。第一，对工作价值观进行校正，将价值观绝对重要性分数转换为价值观相对重要性分数，以获得更准确的结果。第二，在回归分析中，以改革一代为参照组构建两个虚拟变量：改革前一代、后改革一代，此外将改革前一代作为参照组进行替代分析。

3.3 研究结果

各变量的均值、标准差和相关系数如表 4 所示。为考察各代际员工工作价值观的倾向，我们首先对不同被试的工作价值观进行了描述统计分析(详见表 5)。结果显示，与研究 1 结果一致，在所有代际中，物质主义工作价值观的重要性均高于后物质主义工作价值观。进一步分析显示，在所有代际中，自我增强工作价值观的重要性都最高，开放工作价值观的重要性都最低。

其次，为进一步对员工的工作价值观进行检验，我们采用回归分析方法。表 6 和图 4 展示的是物质主义和后物质主义工作价值观的回归结果。研究发现，在物质主义工作价值观维度上，从模型 1 可知，改革前一代与改革一代没有差异(b = –0.01, p = 0.79)，后改革一代显著低于改革一代(b = –0.11, p = 0.04)；从替代分析(模型 2)可知，后改革一代边际显著低于改革前一代(b = –0.09, p = 0.08)。因此，后改革一代的物质主义工作价值观低于改革前一代和改革一代，而改革前一代和改革一代没有显著差异，假设 1.1 得到部分支持。

在后物质主义工作价值观维度上，从模型 3 可知，改革前一代与改革一代没有差异(b = 0.01, p = 0.79)，后改革一代显著高于改革一代(b = 0.11, p = 0.04)；从替代分析(模型 4)可知，后改革一代边际显著高于改革前一代(b = 0.09, p = 0.08)。因此，后改革一代的后物质主义工作价值观高于改革前一代和改革一代，而改革前一代和改革一代没有显著差异，假设 1.2 得到部分支持。

[5] 本研究将选取年龄作为控制变量的数据分析结果呈现在附录 D 中。是否添加年龄为控制变量对分析结果基本没有影响。

chinaXiv:202304.00957v1

表 7 和图 5 展示的是 Cable 和 Edwards(2004)的工作价值观的回归结果。研究发现，在开放工作价值观维度上，从模型 1 可知，改革前一代和改革一代没有显著差异(b = 0.00, p = 0.93)，后改革一代边际显著高于改革一代(b = 0.07, p = 0.07)；从替代分析(模型 2)可知，后改革一代的开放工作价值观边际显著高于改革前一代(b = 0.07, p = 0.07)。因此，后改革一代的开放工作价值观显著高于改革前一代和改革一代，而改革前一代和改革一代没有显著差异，假设 2.1 得到部分支持。

chinaXiv:202304.00957v1

chinaXiv:202304.00957v1

表 4 变量的均值、标准差和相关系数(研究 2)

	平均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. 物质主义	0.07	0.61													
2. 后物质主义	–0.07	0.61	–1.00**												
3. 开放	–0.17	0.46	–0.36**	0.36**											
4. 保守	0.03	0.38	0.26**	–0.26**	–0.56**										
5. 自我增强	0.10	0.43	0.57**	–0.57**	–0.50**	0.06									
6. 自我超越	0.04	0.41	–0.45**	0.45**	–0.08*	–0.36**	–0.56**								
7. 改革前一代	0.31	0.46	–0.01	0.01	–0.06	–0.01	0.00	0.07*							
8. 改革一代	0.31	0.46	0.00	0.00	–0.03	–0.01	0.02	0.02	–0.45**						
9. 后改革一代	0.38	0.49	0.01	–0.01	0.08*	0.02	–0.02	–0.08*	–0.53**	–0.53**					
10. 性别	1.56	0.50	0.06	–0.06	0.04	–0.01	0.10**	–0.14**	–0.04	–0.03	0.06				
11. 未婚	0.16	0.37	0.16**	–0.16**	0.01	0.00	0.14**	–0.15**	–0.25**	–0.23**	0.45**	0.13**			
12. 已婚	0.83	0.38	–0.16**	0.16**	0.01	–0.01	–0.15**	0.15**	0.24**	0.20**	–0.42**	–0.14**	–0.96**		
13. 教育程度	4.78	0.91	–0.05	0.05	0.08*	–0.04	–0.01	–0.04	–0.26**	0.09**	0.16**	–0.02	0.08*	–0.07*	
14. 户口	1.25	0.43	0.07*	–0.07*	0.04	–0.03	0.08*	–0.10**	–0.12**	–0.06*	0.17**	0.06*	0.20**	–0.19**	–0.20**

注：$N = 992$；使用校正后的工作价值观数据。

$^{*}p < 0.05$, $^{**}p < 0.01$ (双尾检验)。

chinaXiv:202304.00957v1

表 5 工作价值观描述统计量(研究 2)

代际	出生年份	人数	物质主义		后物质主义	
			平均值	标准差	平均值	标准差
改革前一代	1977 年及以前	306	0.06	0.63	–0.06	0.63
改革一代	1978 至 1989 年	306	0.07	0.53	–0.07	0.53
后改革一代	1990 及以后	380	0.07	0.66	–0.07	0.66
代际	出生年份	人数	开放		保守	
			平均值	标准差	平均值	标准差
改革前一代	1977 年及以前	306	–0.20	0.45	0.02	0.38
改革一代	1978 至 1989 年	306	–0.18	0.45	0.02	0.35
后改革一代	1990 年及以后	380	–0.12	0.46	0.04	0.39
代际	出生年份	人数	自我增强		自我超越	
			平均值	标准差	平均值	标准差
改革前一代	1977 年及以前	306	0.10	0.44	0.08	0.38
改革一代	1978 至 1989 年	306	0.11	0.37	0.05	0.37
后改革一代	1990 年及以后	380	0.08	0.48	0.00	0.46

注：$N = 992$；使用校正后的工作价值观数据。

表 6 代际与员工物质主义和后物质主义工作价值观的关系(CLDS 工作价值观；研究 2)

变量	物质主义		后物质主义	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
代际				
改革前一代	–0.01 (0.05)	基准	0.01 (0.05)	基准
改革一代	基准	0.01 (0.05)	基准	–0.01 (0.05)
后改革一代	–0.11* (0.05)	–0.09† (0.05)	0.11* (0.05)	0.09† (0.05)
控制变量				
性别	0.05 (0.04)	0.05 (0.04)	–0.05 (0.04)	–0.05 (0.04)
未婚	0.11 (0.19)	0.11 (0.19)	–0.11 (0.19)	–0.11 (0.19)
已婚	–0.20 (0.18)	–0.20 (0.18)	0.20 (0.18)	0.20 (0.18)
教育程度	–0.03 (0.02)	–0.03 (0.02)	0.03 (0.02)	0.03 (0.02)
户口	0.06 (0.05)	0.06 (0.05)	–0.06 (0.05)	–0.06 (0.05)
截距项	0.25 (0.24)	0.23 (0.23)	–0.25 (0.24)	–0.23 (0.23)

R^2	0.04	0.04	0.04	0.04
F	5.41^{***}	5.41^{***}	5.41^{***}	5.41^{***}

注：N = 992；括号内为标准误；使用校正后的工作价值观数据；模型 1 和 3 以改革一代为参照组进行回归分析；模型 2 和 4 以改革前一代为参照组进行回归分析。

$^{\dagger}\ p < 0.10$, $^{*}\ p < 0.05$, $^{**}\ p < 0.01$, $^{***}\ p < 0.001$ (双尾检验)。

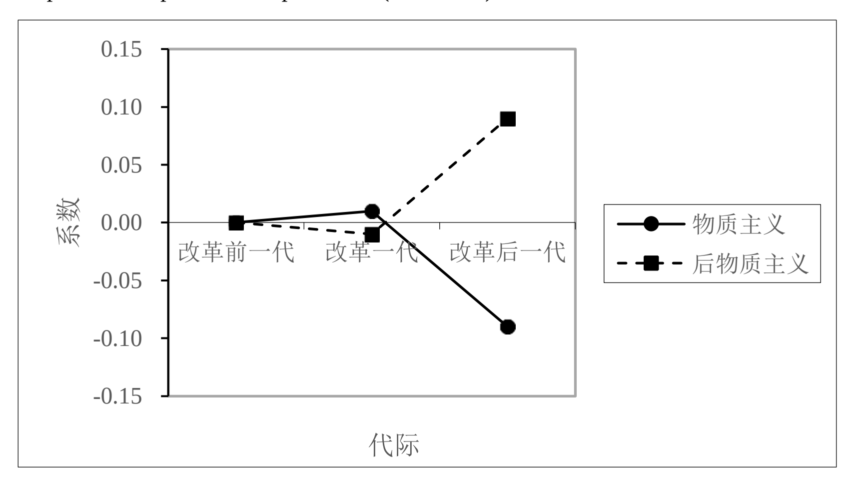


图 4 物质主义和后物质主义工作价值观代际变迁趋势 (以改革前一代为基准；研究 2)

在保守工作价值观维度上，从模型 3 可知，改革前一代与改革一代没有显著差异(b = –0.01, p = 0.70)，后改革一代与改革一代没有显著差异(b = 0.02, p = 0.45)；从替代分析(模型 4)可知，后改革一代与改革前一代也没有显著差异(b = 0.04, p = 0.28)。因此，改革前一代、改革一代、后改革一代的保守工作价值观没有显著差异，假设 2.2 没有得到支持。

在自我增强工作价值观维度上，从模型 5 可知，改革前一代与改革一代没有显著差异(b = 0.00, p = 0.98)，后改革一代显著低于改革一代(b = –0.10, p = 0.004)；从替代分析(模型 6)可知，后改革一代的自我增强工作价值观低于改革前一代 (b = –0.10, p = 0.01)。因此，后改革一代的自我增强工作价值观显著低于改革前一代和改革一代，而改革前一代和改革一代没有显著差异，假设 2.3 得到部分支持。

在自我超越工作价值观维度上，从模型 7 可知，改革前一代与改革一代没有显著差异(b = 0.02, p = 0.63)，后改革一代与改革一代没有显著差异(b = 0.01, p = 0.77)；从替代分析(模型 8)可知，后改革一代与改革前一代也没有显著差异(b = –0.01, p = 0.86)。因此，改革前一代、改革一代、后改革一代的自我超越工作价值观没有显著差异，假设 2.4 没有得到支持。

chinaXiv:202304.00957v1

chinaXiv:202304.00957v1

表 7 代际与员工工作价值观的关系(Cable 的 Edwards 工作价值观；研究 2)

变量	开放		保守		自我增强		自我超越	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
代际								
改革前一代	0.00 (0.04)	基准	–0.01 (0.03)	基准	0.00 (0.04)	基准	0.02 (0.03)	基准
改革一代	基准	0.00 (0.04)	基准	0.01 (0.03)	基准	0.00 (0.04)	基准	–0.02 (0.03)
后改革一代	$0.07^{\dagger}$ (0.04)	$0.07^{\dagger}$ (0.04)	0.02 (0.03)	0.04 (0.03)	$–0.10^{**}$ (0.04)	$–0.10^{**}$ (0.04)	0.01 (0.03)	–0.01 (0.04)
控制变量								
性别	0.04 (0.03)	0.04 (0.03)	–0.01 (0.02)	–0.01 (0.02)	0.07^{*} (0.03)	0.07^{*} (0.03)	$–0.10^{***}$ (0.03)	$–0.10^{**}$ (0.03)
未婚	0.19 (0.14)	0.19 (0.14)	–0.05 (0.12)	–0.05 (0.12)	–0.08 (0.14)	–0.08 (0.14)	–0.07 (0.13)	–0.07 (0.13)
已婚	$0.25^{\dagger}$ (0.14)	$0.25^{\dagger}$ (0.14)	–0.05 (0.12)	–0.05 (0.12)	$–0.27^{*}$ (0.13)	$–0.27^{*}$ (0.13)	0.07 (0.12)	0.07 (0.12)
教育程度	0.04^{*} (0.02)	0.04^{*} (0.02)	$–0.03^{\dagger}$ (0.01)	$–0.03^{\dagger}$ (0.01)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	–0.02 (0.02)	–0.02 (0.02)
户口	0.06 (0.04)	0.06 (0.04)	–0.05 (0.03)	–0.05 (0.03)	$0.06^{\dagger}$ (0.03)	$0.06^{\dagger}$ (0.03)	$–0.07^{*}$ (0.03)	$–0.07^{*}$ (0.03)
截距项	$–0.74^{***}$ (0.18)	$–0.75^{***}$ (0.17)	$0.26^{\dagger}$ (0.15)	$0.25^{\dagger}$ (0.15)	0.16 (0.17)	0.15 (0.16)	0.33^{*} (0.16)	0.35^{*} (0.16)
R^2	0.02	0.02	0.01	0.01	0.04	0.04	0.04	0.04
F	2.71^{**}	2.71^{**}	0.74	0.74	6.23^{***}	6.23^{***}	6.45^{***}	6.45^{***}

注：$N = 992$；括号内为标准误；使用校正后的工作价值观数据；模型 1、3、5 和 7 以改革一代为参照组进行回归分析；模型 2、4、6 和 8 以改革前一代为参照组进行回归分析。

$^{\dagger} p < 0.10$, $^{*} p < 0.05$, $^{**} p < 0.01$, $^{***} p < 0.001$ (双尾检验)。

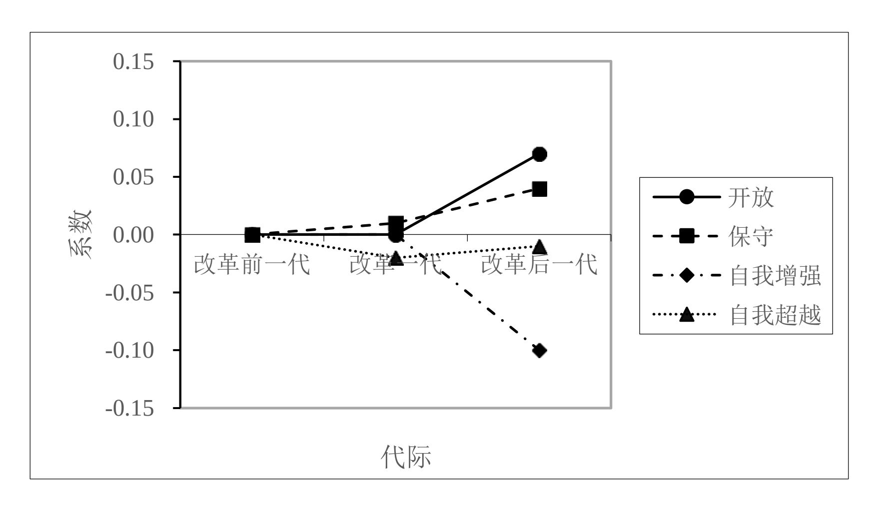


图 5 工作价值观代际变迁趋势 (以改革前一代为基准；Cable 的 Edwards 工作价值观；研究 2)

3.4 讨论

研究 2 的结果和研究 1 相似，后改革一代的物质主义工作价值观低于改革一代和改革前一代，后物质主义工作价值观高于改革一代和改革前一代。采用 Cable 和 Edward(2004)的测量对工作价值观进行更深入的探究，与我们预测相同的是，后改革一代的开放工作价值观显著高于改革前一代和改革一代，自我增强工作价值观显著低于改革前一代和改革一代。但与我们预测不同的是，改革前一代与改革一代在物质主义和后物质主义工作价值观上没有显著差异；三个代际的员工在保守和自我超越工作价值观上并没有显著差异，并且改革前一代与改革一代在开放和自我增强工作价值观上没有显著差异。除此之外，与研究 1 结果相似，在研究 2 中，虽然不同工作价值观的相对重要性存在代际之间的变化，但是在每个代际中，物质主义工作价值观的相对重要性较高，后物质主义工作价值观的相对重要性较低；自我增强工作价值观的相对重要性较高，开放工作价值观的相对重要性较低。换而言之，工作价值观的重要性排序并未出现完全颠覆的情况。

虽然研究 2 的结果与研究 1 存在较高一致性，但两个研究都采用个体自我报告，可能存在自我服务偏差(Paulhus, 1991)。此外，由于人们并不只是价值文化影响的接受者，还可能参与价值文化的构建并选择是否认同它，因此人们知觉到的周围人的价值观(主体间视角)和知觉到的自己的价值观(主体内视角)可能并不总是完全一致(Chiu et al., 2010)。鉴于此，我们在研究 3 中采用主体间视角，进一步考察被试对不同代际员工的工作价值观的认识，从另外一个视角揭示中国员工工作价值观的代际变迁趋势，并检验主体内视角(即研究 1 和研究 2)和主体间视角(即研究 3)的结论是否一致。

4 研究 3

4.1 样本与数据

研究 3 采用主体间视角再次验证假设 1.1～1.2 和 2.1～2.4，以进一步探究中国员工工作

chinaXiv:202304.00957v1

价值观现状和变迁趋势。通过 Credamo 平台于 2022 年 11 月在全国范围内向目标人群投放问卷，共发放 400 份调查问卷。为确保样本数据收集的有效性，将填写质量过低、答题时间异常的问卷进行剔除，剩余有效问卷 361 份，问卷有效回收率 90.25%。在参与调查的被试中，男性 149 人(占 41.30%)，女性 212 人(占 58.70%)；平均年龄 39.07 岁(SD = 10.67)。根据 Tang 等学者(2017)的代际划分，改革前一代 122 人，占 33.80%，改革一代 106 人，占 29.40%，后改革一代 133 人，占 36.80%。

4.2 测量工具与调查过程

本研究对研究 1 和 2 采用的两个工作价值观量表在表述上进行了改编，采用主体间视角测量三代人的工作价值观现状。具体而言，我们要求被试分别对改革前一代、改革一代和后改革一代的工作价值观进行评价。例如，在要求被试对改革前一代的物质主义和后物质主义工作价值观进行评价时，本研究使用的指导语是: “工作对出生在改革开放前(1978 年前)的员工的意义或价值是什么？”。同理，在要求被试对改革前一代的 Cable 和 Edwards(2004)的工作价值观进行评价时，本研究使用的指导语是：“下面是一份有关工作看法的列表，请思考出生在改革开放前(1978 年前)的员工对它们的赞同程度。”。与研究 1 和 2 相同，研究 3 将价值观绝对重要性分数转换为价值观相对重要性分数，以获得更为准确的分析结果(Schwartz, 1992, 2005)。各工作价值观的 Cronbach’s α 系数分别为 0.67(后物质主义)，0.87(开放)、0.86(保守)，0.75(自我增强)，0.83(自我超越)[6]。

控制变量：被试对不同代际员工工作价值观的感知受到其特质的影响(Parry & Urwin, 2021)，因此本研究选取被试的性别(0 = 男性，1 = 女性)、代际(1 = 改革前一代，2 = 改革一代，3 = 后改革一代)、户口(0 = 农业户口， 1 = 非农户口)、教育水平(1 = 小学及以下，2 = 初中，3 = 高中或相当学历，4 = 大学专科，5 = 本科， 6 = 硕士，7 = 博士)和婚姻状况(0 = 未婚，1 = 已婚)作为控制变量。由于年龄与代际存在高度相关性(r = –0.93)，本研究不选取年龄作为控制变量。

4.3 研究结果

我们首先检验不同代际被试对某个特定代际工作价值观的评价是否存在显著差异。分析结果显示，在控制被试性别、户口、教育水平和婚姻状况的情况下，除开放工作价值观以外，被试对其他工作价值观(包括物质主义、后物质主义、保守、自我增强、自我超越)的评价与被试本身所属的代际无关(开放：$F(2, 354) = 3.321$, $p = 0.037$, $\eta^2_p = 0.018$；其他：$Fs(2, 354) < 2.298$, $ps > 0.102$, $\eta^2_ps < 0.013$)。换而言之，不同代际的被试对不同代际员工工作价值观具有相对一致的认知。

其次，我们针对被试评价的改革前一代、改革一代、后改革一代的工作价值观进行了

[6] 在不同代际被试下个工作价值观的 Cronbach’s α 详见附录 B，表 B1。

chinaXiv:202304.00957v1

描述统计分析(详见表 8)。当采用主体间视角时，改革前一代到后改革一代对工作价值观的偏好发生了颠覆性的变化。具体而言，在改革前一代，物质主义工作价值观的重要性高于后物质主义；而在后改革一代则相反。在改革前一代，Cable 和 Edwards(2004)工作价值观的重要性从高到低为保守、自我超越、自我增强和开放；在后改革一代，工作价值观重要性的排序正好相反。

再次，为进一步对员工的工作价值观进行检验，我们采用重复测量的方差分析(Wan et al., 2007)分别对不同工作价值观进行分析，并在该分析中对性别、代际、户口、教育水平和婚姻状况进行控制。

基于物质主义和后物质主义工作价值观(详见表 8)，研究发现，在物质主义价值观维度上，中国员工的物质主义工作价值观在改革前一代、改革一代和后改革一代之间存在显著差异($F(1.79, 635.07) = 7.21$，$p = 0.001$，$\eta^2_p = 0.02$)。进一步分析显示，在物质主义工作价值观方面，改革前一代与改革一代没有显著差异($F(1, 355) = 0.07$，$p = 0.79$，$\eta^2_p = 0.00$)；改革前一代显著高于后改革一代($F(1, 355) = 7.42$，$p = 0.01$，$\eta^2_p = 0.02$)；改革一代显著高于后改革一代($F(1, 355) = 14.81$，$p < 0.001$，$\eta^2_p = 0.05$)。因此，后改革一代的物质主义工作价值观最低，而改革前一代和改革一代没有显著差异，假设 1.1 得到部分支持。

在后物质主义价值观维度上，中国员工的后物质主义工作价值观在改革前一代、改革一代和后改革一代之间存在显著差异($F(1.79, 635.07) = 7.21$，$p = 0.001$，$\eta^2_p = 0.02$)。进一步分析显示，在后物质主义工作价值观方面，改革前一代与改革一代没有显著差异($F(1, 355) = 0.07$，$p = 0.79$，$\eta^2_p = 0.00$)；改革前一代显著低于后改革一代($F(1, 355) = 7.42$，$p = 0.01$，$\eta^2_p = 0.02$)；改革一代显著低于后改革一代($F(1, 355) = 14.81$，$p < 0.001$，$\eta^2_p = 0.05$)。因此，后改革一代的后物质主义工作价值观最高，而改革前一代和改革一代没有显著差异，假设 1.2 得到部分支持。

基于 Cable 和 Edwards(2004)的工作价值观(详见表 8)，研究发现，在开放工作价值观维度上，中国员工的开放工作价值观在改革前一代、改革一代和后改革一代之间存在显著差异($F(1.56, 552.74) = 4.51$，$p = 0.02$，$\eta^2_p = 0.01$)。进一步分析显示，改革前一代与改革一代没有显著差异($F(1, 355) = 0.26$，$p = 0.61$，$\eta^2_p = 0.00$)；改革前一代显著低于后改革一代($F(1, 355) = 5.30$，$p = 0.02$，$\eta^2_p = 0.02$)；改革一代显著低于后改革一代($F(1, 355) = 14.81$，$p = 0.002$，$\eta^2_p = 0.03$)。因此，后改革一代的开放工作价值观最高，而改革前一代和改革一代没有显著差异，假设 2.1 得到部分支持。

chinaXiv:202304.00957v1

chinaXiv:202304.00957v1

表 8 工作价值观描述统计量与代际差异(研究 3)

	改革前一代 [a]		改革一代 [b]		后改革一代 [c]			a vs. b	a vs. c	b vs. c
	平均值	标准差	平均值	标准差	平均值	标准差	F (η^2_p)	F (η^2_p)	F (η^2_p)	F (η^2_p)
物质主义和后物质主义工作价值观										
物质主义	0.35	0.60	–0.07	0.57	–0.46	0.64	7.21^{***} (0.02)	0.07 (0.00)	7.42^{***} (0.02)	14.81^{**} (0.04)
后物质主义	–0.35	0.60	0.07	0.57	0.46	0.64	7.21^{***} (0.02)	0.07 (0.00)	7.42^{***} (0.02)	14.81^{**} (0.04)
Cable 和 Edwards 工作价值观										
开放	–0.46	0.68	–0.07	0.53	0.41	0.56	4.51^{*} (0.01)	0.26 (0.00)	5.30^{*} (0.02)	9.35^{**} (0.03)
保守	0.24	0.48	–0.07	0.51	–0.44	0.59	6.81^{**} (0.04)	0.14 (0.00)	7.08^{*} (0.02)	12.58^{***} (0.03)
自我增强	0.01	0.58	0.18	0.44	0.21	0.48	1.58 (0.00)			
自我超越	0.20	0.52	–0.04	0.46	–0.18	0.50	1.56 (0.00)			

注：使用校正后的工作价值观数据；a 表示改革前一代，b 表示改革一代，c 表示后改革一代。

$^{\dagger} p < 0.10$, $^{*} p < 0.05$, $^{**} p < 0.01$, $^{***} p < 0.001$ (双尾检验)。

在保守工作价值观维度上，中国员工的保守工作价值观在改革前一代、改革一代和后改革一代之间存在显著差异($F(1.56, 552.74) = 4.51$，$p = 0.02$，$\eta^2_p = 0.01$)。进一步分析显示，在保守工作价值观方面，改革前一代与改革一代没有显著差异($F(1, 355) = 0.14$，$p = 0.71$，$\eta^2_p = 0.00$)；改革前一代显著高于后改革一代($F(1, 355) = 7.08$，$p = 0.01$，$\eta^2_p = 0.02$)；改革一代显著高于后改革一代($F(1, 355) = 12.58$，$p < 0.001$，$\eta^2_p = 0.03$)。因此，后改革一代的保守工作价值观最低，而改革前一代和改革一代没有显著差异，假设2.2得到部分支持。

在自我增强工作价值观维度上，中国员工的自我增强工作价值观在改革前一代、改革一代和后改革一代之间不存在显著差异($F(1.72, 611.89) = 1.58$，$p = 0.21$，$\eta^2_p = 0.00$)，假设2.3没有得到支持。

在自我超越工作价值观维度上，中国员工的自我超越工作价值观在改革前一代、改革一代和后改革一代之间也不存在显著差异($F(1.63, 579.33) = 1.56$，$p = 0.22$，$\eta^2_p = 0.00$)，假设2.4没有得到支持。

chinaXiv:202304.00957v1

4.4 讨论

研究 3 采用主体间视角，基本重复了研究 1 和 2 的主要发现。具体而言，在物质主义和后物质主义工作价值观方面，和研究1、研究2的结果相似，后改革一代的物质主义工作价值观显著低于改革前一代和改革一代，后物质主义工作价值观显著高于改革前一代和改革一代。在 Cable 和 Edwards(2004)的工作价值观方面，和研究 2 的结果相似，后改革一代的开放工作价值观最高，三个代际在自我超越工作价值观之间没有显著差异。但是，与研究 2 的结果有所不同的是，在研究 3 中，后改革一代的保守工作价值观最低，三个代际在自我增强工作价值观之间没有显著差异。

值得注意的是，虽然三个研究的结果具有部分一致性，但与研究 1 和 2 的结果不同的是，在主体间视角下，工作价值观在不同代际的优先级出现了颠覆性的变化，物质主义工作价值观极大下降，后物质主义工作价值观极大提高；保守工作价值观极大下降，开放工作价值观极大提高。一种可能的解释是，由于被试需要同时评价三个代际群体的工作价值观，这可能会强化对比效应，进而放大被试对不同代际工作价值观的差异性的感知。此外，主体内价值观代表了个体的选择，这种选择往往以自我效用为基础；而主体间价值观代表了社会的选择，这种选择则以价值观的集体效用和可传播性为基础。换而言之，主体内价值观和主体间价值观的标准并不完全一致，因此这两种价值观可能会出现不同程度的分离(Heylighen, 1997; Wan et al., 2010)，这也恰恰表明了开展主体间视角研究的必要性。

5 结果汇总和讨论

本研究的目的在于探讨不同代际中国员工工作价值观的变迁。三个研究分别采用纵向

追踪研究设计(研究 1)和横断面研究设计(研究 2 和 3)，分别采用 APC 模型分析(研究 1)、线性回归分析(研究 2)和重复测量的方差分析(研究 3)，分别采用物质主义和后物质主义工作价值观测量工具(研究 1、2 和 3)、Cable 和 Edwards(2004)的工作价值观测量工具(研究 2 和 3)，分别采用主体内视角(研究 1 和 2)和主体间视角(研究 3)，结果表明，中国员工工作价值观既存在代际间的差异性，也存在代际间的一致性。概括而言，研究一致发现：(1)后改革一代的物质主义工作价值观最低，后物质主义工作价值观最高；(2)在开放工作价值观方面，后改革一代显著高于改革前一代和改革一代；在自我超越工作价值观方面，三个代际没有显著差异。但研究 2 和 3 在保守和自我增强工作价值观方面的研究结论存在部分不一致。我们将三个研究得到的结果汇总在表 9 中，可以看到，部分工作价值观如物质主义、后物质主义、开放、自我超越等具有较强的跨研究设计、分析方法、研究视角的一致性。

表 9 工作价值观代际差异研究结果汇总

	研究 1	研究 2	研究 3	研究结果一致性	假设是否得到支持
物质主义	(改革前一代, 改革一代) > 后改革一代	(改革前一代, 改革一代) > 后改革一代	(改革前一代, 改革一代) > 后改革一代	完全一致	部分支持
后物质主义	(改革前一代, 改革一代) < 后改革一代	(改革前一代, 改革一代) < 后改革一代	(改革前一代, 改革一代) < 后改革一代	完全一致	部分支持
开放		(改革前一代, 改革一代) < 后改革一代	(改革前一代, 改革一代) < 后改革一代	完全一致	部分支持
保守		(改革前一代, 改革一代, 后改革一代)	(改革前一代, 改革一代) > 后改革一代	部分一致	部分支持
自我增强		(改革前一代, 改革一代) > 后改革一代	(改革前一代, 改革一代, 后改革一代)	部分一致	部分支持
自我超越		(改革前一代, 改革一代, 后改革一代)	(改革前一代, 改革一代, 后改革一代)	完全一致	不支持

需要指出的是，我们发现不同代际员工的工作价值观存在一定的相似性。例如，保守工作价值观似乎并未完全出现下降的趋势。虽然经济发展和教育水平提升对保守工作价值观具有削弱作用，但近些年人们对新型权威(例如组织权威、专业权威)认同的增强(高海燕 等, 2022)可能部分抵消这一作用。此外，自我超越工作价值观也呈现出相对稳定的趋势。一种可能的解释是，中国传统文化始终注重个体和他人的关系以及和谐团结(蔡华俭 等, 2020; 高海燕 等, 2022)，传统文化的延续性和长期以来的思想教育可能使得自我超越工作价值观保持了相对稳定的倾向。

除此之外，我们还发现改革前一代和改革一代在所有工作价值观上都没有显著差异。对此，一种解释是组织社会化过程可能会降低不同代际员工在工作价值观方面的差异(Joshi et al., 2011; Tang et al., 2017)。工作价值观是价值观在工作场所中的具体体现，因此可能比个人基础价值观更容易受到工作场所的规范和环境的影响。而这一影响可能在改革前一代

chinaXiv:202304.00957v1

和改革一代表现得更为明显，因为他们进入工作场所的时间更早、工作年限更长，受到组织社会化的影响可能更大(Martin & Côté, 2019)。另一种可能的解释则是，中国在短时间内经历了高速经济发展和工业化、城镇化、全球化过程，传统、现代、后现代被压缩到同一个时空之中(景天魁, 2015)，而经济和社会变化对价值观念的影响具有一定的时滞性(Inglehart, 2016)，三个代际的时间可能无法实现价值观的完全转变。

最后，研究 1 和 2(均采用主体内视角)的结果一致表明，各代际员工对物质主义工作价值观的重视程度均高于后物质主义。换而言之，虽然部分工作价值观的相对重要性存在代际变迁，但在价值观的优先次序上，似乎并未发生颠覆性的变化，当前所有代际员工依旧更重视物质主义工作价值观。

5.1 学术贡献

首先，本研究立足中国社会转型的现实，深入分析中国员工工作价值观变迁趋势，对价值观变迁的解释理论进行了重新审视与反思，研究结果丰富了工作价值观代际差异的知识体系。虽然 Inglehart(1997)已经在许多国家揭示了价值观由物质主义向后物质主义转变的趋势，但是其含有的西方中心论、物质主义和后物质主义分析框架过于简化、对文化变迁复杂性的忽视等问题导致该理论不断受到质疑(例如，Eisenstadt, 1973; 高海燕 等, 2022; Tang et al., 2017)。本研究结果表明，从改革前一代到后改革一代，虽然部分价值观的变化与现代化演进理论的预测一致(例如，从物质主义向后物质主义工作价值观的转变，更加重视开放工作价值观)，但也有部分价值观的变化与理论的预测不一致(例如，三个代际的员工在自我超越工作价值观上没有显著差异)。因此，中国员工的工作价值观变化既有现代化过程的普遍性，又具有中国的特殊性，是现代化发展过程中的普遍性与中国本土性互动之于微观层面产生的结果(Ralston et al., 2006)，某种程度上也体现了中国社会主义现代化进程具有自身特色。这也表明价值观的转变并不是单向、线性的，物质主义价值观依旧会在一定程度和范围内存在，甚至加强(黄梓航 等, 2018)。

值得注意的是，虽然中国员工的工作价值观存在代际变迁，但其实际变化幅度可能并没有人们感知的那么大。研究 1 和 2 结果显示，中国员工的工作价值观的变化并不是颠覆性的，他们依旧有较高的物质主义和自我增强工作价值观。Inglehart(2008, 2016)发现，在 20 世纪末 21 世纪初，西欧和美国的后物质主义价值观已经略强于物质主义，但在中国，物质主义价值观依旧占主导地位。Yang 等(2018)的结果也证明，不同代际的中国员工都将工作收入放在相对突出的位置，而将内在和社交工作价值观放在相对次要位置。Inglehart(2016)认为这可能是因为中国的人均国内生产总值依旧较低、收入不平等水平相对较高，因此中国员工将生存需要摆在工作的首要位置。总而言之，中国社会目前处于快速变化与调整之中，在探究工作价值观的代际差异时，除了应用成熟理论来考察其变迁，还应综合考虑社会、政治、经济、文化等诸多因素的共同影响。

chinaXiv:202304.00957v1

chinaXiv:202304.00957v1

其次，和以往研究将出生于 1980 年后的员工统称为新生代并加以研究的做法不同，本研究基于中国社会发展过程中独特的历史大事件，将新生代员工区分为改革一代和后改革一代，研究发现这两代之间在工作价值观上存在显著差异。这对以往有关新生代员工工作价值观的研究提供了补充，丰富了新生代员工工作价值观的知识体系。

最后，本文通过多研究设计、多测量工具、多分析方法、多研究视角展开代际变迁研究，以获得更为可靠和有效的结果，为未来的代际研究树立了研究范例。如前所述，绝大多数代际研究采用横断面研究设计，无法厘清代际、年龄和时期的不同影响，导致以往代际研究饱受诟病，部分研究者甚至质疑代际差异是否是虚构的(Parry & Urwin, 2021; Rudolph et al., 2018)。本研究首次在组织领域的代际研究中采用了 APC 分析模型(研究 1)，将代际、年龄和时期效应进行分离，以更清晰地看到代际效应；同时，本研究也提供了工作价值观在不同时期、不同年龄阶段的变化的证据。此外，本研究还采用大规模横断研究(研究 2)和主体间视角研究(研究 3)进一步重复和深化了研究 1 的发现，得到了相对一致的结论。本研究为组织领域价值观的代际研究提供了相对全面的方法参考，有利于促进代际研究的进一步深化和发展。

5.2 实践启示

本研究对于企业组织的管理实践也具有启示意义。第一，本研究深入剖析了不同代际员工在工作价值观上的一致性和差异性，展示了不同代际员工的工作动机和偏好，这有助于管理者理解不同代际员工的工作价值观特征，为管理工作场所中的代际多样化提供了有效依据。虽然不同代际的工作价值观差异给组织的管理策略带来了严峻挑战，但是管理者不应该夸大代际差异。本研究结果表明，在现阶段，不同代际员工仍然对物质主义和自我增强工作价值观更为重视。因此，管理者应发挥物质激励的积极作用，同时可以灵活运用其他管理方式，以适应新形势下的多代际员工管理，以更好发挥每一代、每一位员工的作用。

第二，本研究有助于加深管理者对新生代员工的理解，为管理新生代员工提供了重要参考。研究显示，后改革一代和改革一代虽然都被贴上“新生代”标签，但这两代之间在工作价值观上已有明显差异，管理者要意识到这些差异。另外，虽然后改革一代员工往往被认为更加以自我为中心、不愿参加合作(Anderson et al., 2017)，但我们的结果表明，与其他两个代际相比，后改革一代虽然更重视开放工作价值观，但是也具有一定的自我超越工作价值观。管理者应该避免对新一代员工的偏见判断，应该根据新一代员工的实际工作价值观特征来制定管理策略和政策。

第三，本研究揭示了主体间认知和主体内认知的结果存在一定的差异，这也提醒管理者在对不同代际员工进行管理时，要更全面倾听，从不同视角看待问题，形成更为合理和有效的解决方案。

5.3 研究局限与展望

本研究还存在一些局限和不足之处，值得今后研究进行进一步的探讨和完善。

第一，本研究采用多方法研究，系统、递进地对研究假设进行验证，克服了以往工作价值观代际变迁研究的不足。但是，受制于研究周期、测量方式等因素，每个子研究仍有一定不足。在后续代际价值观研究中，可以通过横纵研究、横断历史研究(Twenge, 2000; 辛自强, 周正, 2012)等方法更全面地探讨代际工作价值观的变化趋势及其原因。此外，未来研究在采用 APC 模型时，可以采用更可靠的工作价值观测量工具和更长时间跨度的跟踪数据对工作价值观变迁的年龄、时期和代际效应进行检验，获得更稳健的结论(Glenn, 2005)。

第二，本研究虽然尝试从经济、社会和文化发展以及历史事件等可能的宏观因素对中国员工工作价值观的代际差异进行解读，但这些背景因素与工作价值观变迁的关系只是一种相关关系，而非因果推断。随着相关调查数据的丰富，未来研究可以进一步探究导致工作价值观变化的具体原因和机制。

第三，本研究通过三个研究，虽然得到了较为一致的发现，但仍有一些假设或未能得到验证，或在不同研究中得到的发现不同，或与之前的研究结果有所区别。比如，Tang 等(2017)进行的人生价值观研究发现，改革前一代与后改革一代在一些价值观(如保守价值观)上没有显著差异，本研究却发现后改革一代与前两代有更显著的差异，改革前一代和改革一代在工作价值观上没有显著差异。这一方面揭示着代际研究的复杂性，另外一方面也促使研究者进一步考虑传统文化传承的影响。未来可以进一步采用多方法对不同代际人生价值观、工作价值观变化的异同进行分析，更好掌握代际价值观变迁的规律，揭示文化和环境等因素对不同价值观变迁的影响。

最后，在研究内容上，本研究旨在揭示工作价值观的代际变迁，但未能探讨个体、组织和社会等各方面应该如何应对这些变化。Anderson 等(2017)提出，适用于老一代的变革型领导、真诚型领导、领导成员交换等领导方式对于新生代不一定适用，领导方式需要有所调整。今后研究可以进一步深化，对管理和领导方式对代际的适用性进行进一步探究。

6 总结

本研究基于 Inglehart(1997)的现代化演进理论，通过三个研究，采用多研究设计、多测量工具、多分析方法和多视角对中国员工工作价值观的现状和代际变迁进行了深入探究。研究一致地发现，不同代际员工的工作价值观既存在差异，又存在相似之处。总体而言，后改革一代的物质主义工作价值观最弱，后物质主义工作价值观最强；后改革一代的开放工作价值观最强，三代员工在自我超越工作价值观上没有显著差异。研究还发现，不同代际员工对物质主义工作价值观的重视程度仍然高于后物质主义。未来可以进一步通过横纵研究等对价值观的代际变迁、原因机制和应对方式等进行更全面和有效的研究。

chinaXiv:202304.00957v1

参考文献

Anderson, H., Baur, J. E., Griffith, J. A., & Buckley, M. R. (2017). What works for you may not work for (Gen)Me: Limitations of present leadership theories for the new generation. *Leadership Quarterly*, *28*(1), 245–260.

Bliese, P. D. (2000). Within-group agreement, non-independence, and reliability: Implications for data aggregation and analysis. In K. J. Klein, & S. W. J. Kozlowski (Eds.), *Multilevel theory, research, and methods in organizations. foundations, extensions, and new directions* (pp. 249–381). San Francisco: Jossey-Bass.

Cable, D. M., & Edwards, J. R. (2004). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, *89*(5), 822–834.

Cai, H., Huang, Z., Lin, L.L., Zhang, M., Wang, X., Zhu, H., Xie, Y., Yang, Y., Yang, Z., & Jing, Y. (2020). The psychological change of the Chinese people over the past half century: A literature review. *Advances in Psychological Science*, *28*(10), 1599–1618.

[蔡华俭, 黄梓航, 林莉, 张明杨, 王潇欧, 朱慧珺, 谢怡萍, 杨盈, 杨紫嫣, 敬一鸣. (2020). 半个多世纪来中国人的心理与行为变化——心理学视野下的研究. *心理科学进展*, *28*(10), 1599–1618.]

Cao, Y. (2020). Economic development, market transition, and work values in post-socialist China. *Social Forces*, *99*(2), 760–796.

Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organization values fit. *Journal of Managerial Psychology*, *23*(8), 891–906.

Chen, J., & Lian, R. (2011). A review of the development of generational work value. *Advances in Psychological Science*, *19*(11), 1692–1701.

[陈坚, 连榕. (2011). 代际工作价值观发展的研究述评. *心理科学进展*, *19*(11), 1692–1701.]

Chen, Y., & Tang, N. (2014). Work values of the new generation employees: from a postmodernism perspective. *Shanghai Management Science*, *36*(1), 66–71.

[陈翼, 唐宁玉. (2014). 新生代员工工作价值观：后现代主义的视角. *上海管理科学*, *36*(1), 66–71.]

Chiu, C., Gelfand, M. J., Yamagishi, T., Shteynberg, G., & Wan, C. (2010). Intersubjective culture: The role of intersubjective perceptions in cross-cultural research. *Perspectives on Psychological Science, 5*(4), 482–493.

Cogin, J. A. (2012). Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. *The International Journal of Human Resource Management*, *23*(11), 2268–2294.

Deaton, A. (1997). *The analysis of household surveys: A microeconometric approach to development policy*. World Bank Publications.

Egri, C. P., & Ralston, D. A. (2004). Generation cohorts and personal values: A comparison of China and the United States. *Organization Science*, *15*(2), 210–220.

Eisenberger, R., Karagonlar, G., Stinglhamber, F., Neves, P., Becker, T. E., Gonzalez-Morales, M. G., & Steiger-Mueller, M. (2010). Leader-member exchange and affective organizational commitment: The contribution of supervisor's organizational embodiment. *The Journal of applied psychology*, *95*(6), 1085–1103.

Eisenstadt, S. N. (1973). Post-traditional societies and the continuity and reconstruction of tradition. *Daedalus*, *102*(1), 1–27.

Fosse, E., & Winship, C. (2019). Analyzing age-period-cohort data: A review and critique. *Annual Review of Sociology*, *45*(1), 467–492.

Fu, X., & Cai, H. (2016). Understand psychology of Chinese people and promote national cohesion of China. *Bulletin of Chinese Academy of Sciences*, *31*(11), 1224–1236.

[傅小兰, 蔡华俭. (2016). 心安国安 心治国治——把握时代心理脉搏 提升国家凝聚力. *中国科学院院刊*, *31*(11), 1224–1236.]

chinaXiv:202304.00957v1

Gao, H., Wang, P., & Tony, T. (2022). Chinese social value change and its relevant factors: An age-period-cohort effect. *Sociological Studies*, *37*(01), 156–178 + 229.

[高海燕, 王鹏, 谭康荣. (2022). 中国民众社会价值观的变迁及其影响因素——基于年龄—时期—世代效应的分析. 社会学研究, *37*(01), 156–178 + 229.]

Glenn, N. D. (2005). *Cohort analysis*. SAGE Publications, Inc.

Guan, X. (2000). China’s social policy: Reform and development in the context of marketization and globalization. *Social Policy & Administration*, *34*(1), 115–130

Gusfield, J. R. (1967). Tradition and modernity: Misplaced polarities in the study of social change. *American Journal of Sociology*, *72*(4), 351–362.

He, W., Zhou, R., Long, L., Huang, X., & Hao, P. (2018). Self-sacrificial leadership and followers’ affiliative and challenging citizenship behaviors: A relational self-concept based study in China. *Management and Organization Review*, *14*(1), 105–133.

Heylighen, F. (1997). Objective, subjective, and intersubjective selectors of knowledge. *Evolution and Cognition*, *3*(1), 63–67.

Hou, X., Li, Y., & Tu, Y. (2014). Work values of Chinese millennial generation: Structure measurement and effects on employee performance. *Acta Psychologica Sinica*, *46*(06), 823–840.

[侯烜方, 李燕萍, 涂乙冬. (2014). 新生代工作价值观结构、测量及对绩效影响. *心理学报*, *46*(06), 823–840.]

Huang, Z., Jing, Y., Yu, F., Gu, R., Zhou, X., Zhang, J., Cai, H. (2018). Increasing individualism and decreasing collectivism? Cultural and psychological change around the globe. *Advances in Psychological Science* *26*(11), 2068–2080.

[黄梓航, 敬一鸣, 喻丰, 古若雷, 周欣悦, 张建新, 蔡华俭. (2018). 个人主义上升，集体主义式微？——全球文化变迁与民众心理变化. *心理科学进展*, *26*(11), 2068–2080.]

Inglehart, R., (1977). *The silent revolution: Changing values and political styles among western publics*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Inglehart, R. (1997). *Modernization and postmodernization: Cultural, economic, and political change in 43 societies*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Inglehart, R. (2008). Changing values among western publics, 1970-2006: Postmaterialist values and the shift from survival values to self-expression values. *West European Politics, 31*(1), 130–46.

Inglehart, R. (2016). After postmaterialism: An essay on China, Russia and the United States: A comment. *Canadian Journal of Sociology, 41*(2), 213–222.

Inglehart, R., & Abramson, P. (1999). Measuring postmaterialism. *American Political Science Review, 93*(3), 665–677.

Inglehart, R., & Baker, W. E. (2000). Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. *American Sociological Review, 65*(1), 19–51.

James, L. (1982). Aggregation bias in estimates of perceptual agreement. *Journal of Applied Psychology*, *67*(2), 219–229.

Jang, S., Shen, W., Allen, T. D., & Zhang, H. (2018). Societal individualism-collectivism and uncertainty avoidance as cultural moderators of relationships between job resources and strain. *Journal of Organizational Behavior*, *39*(4), 507–524.

Jing, T. (2015). The time-space compression and social construction in China. *Journal of Lanzhou University (Social Sciences)*, *43*(05), 1–9.

[景天魁. (2015). 时空压缩与中国社会建设. *兰州大学学报(社会科学版)*, *43*(05), 1–9.]

Joshi, A., Dencker, J.C., & Franz, G. (2011). Generations in organizations. *Research in Organizational Behavior*, *31*(10), 177–205.

chinaXiv:202304.00957v1

chinaXiv:202304.00957v1

Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: Strategies for effective management. *The Health Care Manager*, *19*(1), 65–76.

Laird, M. D., Harvey, P., & Lancaster, J. B. (2015). Accountability, entitlement, tenure, and satisfaction in Generation Y. *Journal of Managerial Psychology*, *30*(1), 87–100.

Leung, K. (2008). Chinese culture, modernization, and international business. *International Business Review*, *17*(2), 184–187.

Li, L., & Jing, S. (2016). History of development and the newest reconstruction of Schwartz's theory of basic human values. *Journal of Psychological Science*, *39*(1), 191-199.

[李玲, 金盛华. (2016). Schwartz 价值观理论的发展历程与最新进展. *心理科学*, *39*(1), 191–199.]

Li, N., & Yan, J. (2007). The mechanism of how trust climate impacts on individual performance. *Acta Psychologica Sinica*, *39*(6), 1111–1121.

[李宁, 严进. (2007). 组织信任氛围对任务绩效的作用途径. *心理学报*, *39*(6), 1111–1121.]

Li, Y., Gong, Y., Burmeister, A., Wang, M., Alterman, V., Alonso, A., & Robinson, S. (2021). Leveraging age diversity for organizational performance: An intellectual capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, *106*(1), 71–91.

Li, Y., & Hou, X. (2012). Structure of work values of millennial generation and mechanism of its impact on work behavior. *Business and Management Journal*, *34*(5), 77–86.

[李燕萍, 侯烜方. (2012). 新生代员工工作价值观结构及其对工作行为的影响机理. *经济管理*, *34*(5), 77–86.]

Li, Y., Kleshinski, C. E., Wilson, K. S., & Zhang, K. (2022). Age differences in affective responses to inclusion experience: A daily diary study. *Personnel Psychology*, *75*(4), 805–832.

Liu, H. (2019). *Advanced statistics for psychology*. Beijing: China Renmin University Press.

[刘红云. (2019). *高级心理统计*. 北京: 中国人民大学出版社.]

Luan, Z., Yang, D., & Zhan, X. (2017). The Influence of work values on employees' innovation performance: A perspective of intergeneration. *Chinese Journal of Management*, *14*(3), 355–363.

[栾贞增, 杨东涛, 詹小慧. (2017). 代际差异视角下工作价值观对员工创新绩效的影响研究. *管理学报*, *14*(3), 355–363.]

Luo, B., Hong, W., Geng, P., & Zheng, W. (2021). Empowering people, strengthening capacity and ensuring inclusiveness: Enhancing farmers' subjective well-being in reducing relative poverty. *Journal of Management World*, *37*(10), 166–181 + 240 + 182.

[罗必良, 洪炜杰, 耿鹏鹏, 郑沃林. (2021). 赋权、强能、包容：在相对贫困治理中增进农民幸福感. *管理世界*, *37*(10), 166–181 + 240 + 182.]

Manhardt, P. J. (1972). Job orientation among male and female college graduates in business. *Personnel Psychology*, *25*(2), 361–368.

Martin, S. R., & Côté, S. (2019). Social class transitioners: Their cultural abilities and organizational importance. *Academy of Management Review*, *44*(3), 618–642.

McAllister, D. J. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal*, *38*(1), 24–59.

Meng, X., Chai, P., & Huang, Z. (2020). A research on the relationship among work values, organizational justice and turnover intentions and their intergenerational differences. *Science Research Management*, *41*(6), 219–227.

[孟秀兰, 柴攀峰, 黄中伟. (2020). 工作价值观、组织公平与离职倾向及其代际差异. *科研管理*, *41*(6), 219–227.]

Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (1998–2017). *Mplus user's guide (8th ed.)*. Los Angeles, CA: Author.

National Bureau of Statistics of China. (2014). *China statistical yearbook 2014*. Beijing: China Statistics Press.

chinaXiv:202304.00957v1

[中华人民共和国国家统计局. (2014). *中国统计年鉴2014*. 北京：中国统计出版社.]

Norris, P., & Inglehart, R. (2019). *Cultural backlash: Trump, Brexit, and authoritarian populism*. New York: Cambridge University Press.

Office of the Leading Group of the State Council for the 7th National Population Census. (2021). *China population census yearbook 2020*. Beijing: China Statistics Press.

[国务院第七次全国人口普查领导小组办公室. *中国人口普查年鉴2020*. 北京：中国统计出版社.]

Pan, L., & Yang, D. (2020). The influence of relative lead-member exchange on employee voice: The moderating role of generational differences. *Chinese Journal of Management*, *17*(4), 518–526.

[潘亮, 杨东涛. (2020). 代际视角下相对的领导-成员交换关系对员工建言行为的影响研究. *管理学报*, *17*(4), 518–526.]

Parry, E., & Urwin, P. (2021). Generational categories: A broken basis for human resource management research and practice. *Human Resource Management Journal*, *31*(4), 857–869.

Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. In J. P. Robinson, P. R. Shaver, & L. S. Wrightsman (Eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 17–59). San Diego, CA: Academic Press.

Peretz, H., Fried, Y., & Parry, E. (2022). Generations in context: The development of a new approach using Twitter and a survey. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *95*(2), 239–274.

Ralston, D. A., Pounder, J., Lo, C. W., Wong, Y. Y., Egri, C. P., & Stauffer, J. (2006). Stability and change in managerial work values: A longitudinal study of China, Hong Kong, and the US. *Management and Organization Review*, *2*(1), 67– 94.

Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free press.

Rudolph, C. W., Rauvola, R. S., & Zacher, H. (2018). Leadership and generations at work: A critical review. *The Leadership Quarterly*, *29*(1), 44–57.

Sagiv, L., Roccas, S., Cieciuch, J., & Schwartz, S. H. (2017). Personal values in human life. *Nature Human Behaviour*, *1*(9), 630–639.

Schneider, B., White, S. S., & Paul, M. C. (1998). Linking service climate and customer perceptions of service quality: Tests of a causal model. *Journal of Applied Psychology*, *83*(2), 150–163.

Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 1–65). New York: Academic Press.

Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values. *Journal of Social Issues*, *50*(4), 19–45.

Schwartz, S. H. (2003). *A proposal for measuring value orientations across nations*. Retrieved from http://www.europeansocialsurvey.org/index.php?option=com_content&view=article&id=62&Itemid=96.

Schwartz, S. H. (2005). Robustness and fruitfulness of a theory of universals in individual values. In A. Tamayo and J. Porto (Ed.), *Valores e trabalho* [Values and work] (pp. 56–85). Brasilia: Editora Universidade de Brasilia.

Sessions, H., Nahrgang, J. D., Vaulont, M. J., Williams, R., & Bartels, A. L. (2021). Do the hustle! Empowerment from side-hustles and its effects on full-time work performance. *Academy of Management Journal*, *64*(1), 235–264.

Su, X., Su, J., & Tian, H. (2021). The intergenerational differences in employee-organization values fit and their impacts on challenging organizational citizenship behavior. *Journal of Industrial Engineering Engineering Management*, *35*(5), 26–40

[苏晓艳, 苏俊, 田海英. (2021). 员工-组织价值观匹配的代际差异及其对挑战性组织公民行为的影响. *管理工*

程学报, *35*(5), 26–40.]
Super, D. E. (1970). *Work values inventory manual*. Boston: Houghton Mifflin.
Tang, N., Zhang, K., & Wang, Y. (2017). *Generation and values in Chinese workplace*. Beijing: Science Press.
[唐宁玉, 张凯丽, 王玉梅. (2017). *中国工作场所中的代际和价值观研究*. 北京：科学出版社.]
Tang, N., Wang, Y., & Zhang, K. (2017). Values of Chinese generation cohorts: Do they matter in the workplace? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *143*, 8–22.
Tang, N., Jiang, Y., Chen, C., Zhou, Z., Chen, C., & Yu, Z. (2015). Inclusion and inclusion management in the Chinese context: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, *26*(6), 856–874.
The Department of Population and Employment Statistics of the National Bureau of Statistics of China. (2021). *China population and employment statistics yearbook 2021*. Beijing: China Statistics Press.
[国家统计局人口和就业统计司. *中国人口和就业统计年鉴 2021*. 北京：中国统计出版社.]
Twenge, J. M. (2000). The age of anxiety? The birth cohort change in anxiety and neuroticism, 1952–1993. *Journal of Personality and Social Psychology*, *79*(6), 1007–1021.
Twenge, J. M., Campbell, S., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, *36*(5), 1117–1142.
Wan, C., Chiu, C.-y., Tam, K.-P., Lee, S.-l., Lau, I. Y.-m., & Peng, S. (2007). Perceived cultural importance and actual self-importance of values in cultural identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, *92*(2), 337–354.
Wan, C., Torelli, C. J., & Chiu, C. Y. (2010). Intersubjective consensus and the maintenance of normative shared reality. *Social Cognition*, *28*(3), 422–446.
Wang, T., Su, T., & Chen, C. (2017). A meta-analytic review of the effectiveness of paternalistic leadership. *Human Resources Development of China*, *2017*(03), 69–80.
[王甜, 苏涛, 陈春花. (2021). 家长式领导的有效性: 来自 Meta 分析的证据. *中国人力资源开发*, *2017*(03), 69–80.]
Williams, R. M. (1970). *American society: A sociological interpretation*. Knopf: New York.
Xin, Z., & Zhou, Z. (2012). A cross-temporal meta-analysis of changes in Chinese college students' interpersonal trust. *Advances in Psychological Science*, *20*(3), 344–353.
[辛自强, 周正. (2012). 大学生人际信任变迁的横断历史研究. *心理科学进展*, *20*(3), 344–353.]
Yang, Y. (2008). Social inequalities in happiness in the United States, 1972 to 2004: An age-period-cohort analysis. *American Sociological Review*, *73*(2), 204–226.
Yang, C., Yang, T., Zhao, X., & Li, P. (2019). How to be happy in life? A multi-path interpretation based on the dynamic survey of labor force of urban and rural residents in China. *Human Resources Development of China*, *36*(02), 118–133.
[杨春江, 杨彤, 赵新元, 李朋波. (2019). 生活何以幸福？基于中国城乡居民劳动力动态调查的多路径解读. *中国人力资源开发*, *36*(02), 118–133.]
Yang, J., Yu, C. S., & Wu, J. (2018). Work values across generations in China. *Chinese Management Studies*, *12*(3), 486–505.
Yang, Y., & Land, K. C. (2008). Age-period-cohort analysis of repeated cross-section surveys: Fixed or random effects? *Sociological Methods & Research*, *36*(3), 297–326.
Yang, Y., & Land, K. C. (2016). *Age-period-cohort analysis: New models, methods, and empirical applications*. New York: Chapman and Hall/CRC.
Ye, W., Li, X. & Zhu, H. (2018). Entrepreneurship in strange land and embeddedness of social networks. *Journal*

chinaXiv:202304.00957v1

of Management World, *34*(01), 139–156.

[叶文平, 李新春, 朱沆. (2018). 地区差距、社会嵌入与异地创业——“过江龙”企业家现象研究. *管理世界*, *34*(01), 139–156.]

Yuchtman-Yaar, E., & Alkalay, Y. (2007). Religious zones, economic development and modern value orientations: Individual versus contextual effects. *Social Science Research*, *36*(2), 789–807.

Zacher, H., & Froidevaux, A. (2021). Life stage, lifespan, and life course perspectives on vocational behavior and development: A theoretical framework, review, and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, *126*, 103476.

Zhao, Y. X. (2018). Managing Chinese millennial employees and their impact on human resource management transformation: An empirical study. *Asia Pacific Business Review*, *24*(4), 472–489.

Zhou, S., Zhang, J., & Li, H. (2009). Income, consumption and saving behavior of Chinese urban households: A cohort analysis. *China Economic Quarterly*, *8*(04), 1197–1220.

[周绍杰, 张俊森, 李宏彬. (2009). 中国城市居民的家庭收入、消费和储蓄行为：一个基于组群的实证研究. *经济学(季刊)* , *8*(04), 1197–1220.]

chinaXiv:202304.00957v1

附录

1 附录 A

为了验证我们在研究 1 和 2 中对 5 个题项的划分，我们分别进行了探索性因子分析(exploratory factor analysis, EFA)。为保留更多的信息，我们严格遵守累计方差解释率至少达到 60%的统计标准(刘红云, 2018)。表 A1 显示，研究 1 的数据结果支持我们的划分，题项 1 和题项 3 至 6 分别属于两个不同因子，即物质主义和后物质主义工作价值观。

表 A1 探索性因子指标(研究 1)

题项	物质主义	后物质主义
1.谋生	**1.00**	0.02
3.认识更多的人	–0.00	**0.81**
4.获得尊重	0.05	**0.86**
5.兴趣	0.02	**0.85**
6.充分发挥自己能力	0.05	**0.84**

注：N = 5850；使用原始工作价值观数据进行 EFA 分析。

表 A2 显示，研究 2 的数据结果也支持我们的划分，题项 1 和题项 2 至 5 分别属于两个不同因子，即物质主义和后物质主义工作价值观。

表 A2 探索性因子指标(研究 2)

题项	物质主义	后物质主义
1.谋生	**0.98**	–0.09
2.认识更多的人	–0.16	**0.72**
3.获得尊重	0.13	**0.76**
4.兴趣	–0.20	**0.77**
5.充分发挥自己能力	–0.07	**0.79**

注：N = 992；使用原始工作价值观数据进行探索性因子分析。

chinaXiv:202304.00957v1

2 附录 B

我们对研究 3 中各工作价值观的 Cronbach’s α 系数进行了进一步检验，结果详见表 B1。

表 B1 工作价值观的测量信度(研究 3)

	改革前一代[a]	改革一代[b]	后改革一代[c]	总体信度[d]
后物质主义	0.76	0.60	0.57	0.67
开放	0.89	0.83	0.77	0.87
保守	0.75	0.83	0.89	0.86
自我增强	0.81	0.72	0.71	0.75
自我超越	0.82	0.78	0.84	0.83

注：N = 361；使用原始工作价值观数据进行信度分析；由于物质主义只有一个题目，因此不检验物质主义的信度；[a]所有被试对改革前一代员工的评价；[b]所有被试对改革一代员工的评价;[c]所有被试对后改革一代员工的评价；[d]所有被试对任一代际员工的评价。

chinaXiv:202304.00957v1

3 附录 C

我们对研究结果进行了补充分析，进一步探究了物质主义和后物质主义的原始数据的回归结果。研究 1、2 和 3 的结果分别详见表 C1、C2 和 C3。

表 C1 物质主义和后物质主义工作价值观的 APC 模型结果(研究 1)

变量	物质主义		后物质主义	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
代际				
改革前一代	0.02(0.05)	基准	0.00(0.05)	基准
改革一代	基准	–0.02(0.05)	基准	–0.00(0.05)
后改革一代	–0.22*(0.09)	–0.24*(0.11)	0.05(0.10)	0.05(0.11)
年龄				
30 岁以下(基准)				
30～39 岁	0.21***(0.05)	0.21***(0.05)	–0.04(0.06)	–0.04(0.06)
40～49 岁	0.22**(0.07)	0.22**(0.07)	0.05(0.07)	0.05(0.07)
50～59 岁	0.24***(0.07)	0.24***(0.07)	0.08(0.07)	0.08(0.07)
时期				
2012 年(基准)				
2014 年	0.28***(0.03)	0.28***(0.03)	–0.13***(0.03)	–0.13***(0.03)
2016 年	0.36***(0.03)	0.36***(0.03)	–0.07*(0.03)	–0.07*(0.03)
控制变量				
受教育水平	–0.05*(0.02)	–0.05*(0.02)	0.05*(0.02)	0.05*(0.02)
性别	–0.01(0.02)	–0.01(0.02)	–0.08***(0.02)	–0.08***(0.02)
工作类型	0.04***(0.01)	0.04***(0.01)	–0.06***(0.01)	–0.06***(0.01)
户口类型	–0.10**(0.03)	–0.10**(0.03)	0.05(0.03)	0.05(0.03)
截距项	3.92***(0.06)	3.94***(0.08)	3.55***(0.07)	3.56***(0.08)
R^2	0.07	0.07	0.03	0.03
F	36.96***	36.96***	13.00***	13.00***

注：N = 5850；括号内为标准误；使用原始的工作价值观数据；模型 1 以改革一代为参照组进行回归分析；模型 2 以改革前一代为参照组进行回归分析。

$^{\dagger}p < 0.10$, $^{*}p < 0.05$, $^{**}p < 0.01$, $^{***}p < 0.001$ (双尾检验)。

chinaXiv:202304.00957v1

表 C2 代际与员工物质主义和后物质主义工作价值观的关系(CLDS 工作价值观；研究 2)

变量	物质主义		后物质主义	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
代际				
改革前一代	–0.12 (0.07)	基准	–0.09† (0.06)	基准
改革一代	基准	0.12 (0.07)	基准	0.09† (0.06)
后改革一代	–0.20** (0.08)	–0.08† (0.08)	0.01 (0.06)	0.11† (0.06)
控制变量				
性别	0.06 (0.06)	0.06 (0.06)	–0.03 (0.04)	–0.03 (0.04)
未婚	–0.02 (0.28)	–0.02 (0.28)	–0.23 (0.21)	–0.23 (0.21)
已婚	–0.26 (0.27)	–0.26 (0.27)	0.14 (0.20)	0.14 (0.20)
教育程度	–0.02 (0.03)	–0.02 (0.03)	0.03 (0.03)	0.03 (0.03)
户口	0.12† (0.07)	0.12† (0.07)	0.01 (0.05)	0.01 (0.05)
截距项	4.27*** (0.35)	4.25*** (0.34)	3.87*** (0.26)	3.78*** (0.26)
R^2	0.02	0.02	0.04	0.04
F	2.87**	2.87**	5.94***	5.94***

注：$N = 992$；括号内为标准误；使用原始的工作价值观数据。

† $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (双尾检验)。

表 C3 员工物质主义和后物质主义工作价值观描述统计量与代际差异(研究 3)

	改革前一代 [a]		改革一代 [b]		后改革一代 [c]			a vs. b	a vs. c	b vs. c
	平均值	标准差	平均值	标准差	平均值	标准差	F (η^2_p)	F (η^2_p)	F (η^2_p)	F (η^2_p)
物质主义和后物质主义工作价值观										
物质主义	4.42	0.83	4.08	0.93	3.39	1.14	8.55*** (0.02)	0.19 (0.00)	8.75** (0.02)	15.26*** (0.04)
后物质主义	3.73	0.75	4.22	0.54	4.30	0.56	1.25 (0.00)	0.01 (0.00)	1.47 (0.00)	3.04† (0.01)

注：$N = 361$；使用原始的工作价值观数据；a 表示改革前一代，b 表示改革一代，c 表示后改革一代。

† $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (双尾检验)。

chinaXiv:202304.00957v1

4 附录 D

我们对研究 2 的结果进行了补充分析，进一步探究了控制了年龄变量后的回归结果。物质主义和后物质主义工作价值观的结果详见表 D1。基于 Cable 和 Edwards(2004)的工作价值观的结果详见表 2。

表 D1 代际与员工物质主义和后物质主义工作价值观的关系(CLDS 工作价值观；研究 2)

变量	物质主义		后物质主义	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
代际				
改革前一代	0.15† (0.08)	基准	–0.15† (0.08)	基准
改革一代	基准	–0.15† (0.08)	基准	0.15† (0.08)
后改革一代	–0.23** (0.07)	–0.37** (0.13)	0.23** (0.07)	0.37** (0.13)
控制变量				
性别	0.04 (0.04)	0.04 (0.04)	–0.04 (0.04)	–0.04 (0.04)
未婚	0.07 (0.19)	0.07 (0.19)	–0.07 (0.19)	–0.07 (0.19)
已婚	–0.21 (0.18)	–0.21 (0.18)	0.21 (0.18)	0.21 (0.18)
教育程度	–0.03 (0.02)	–0.03 (0.02)	0.03 (0.02)	0.03 (0.02)
户口	0.05 (0.05)	0.05 (0.05)	–0.05 (0.05)	–0.05 (0.05)
年龄	–0.01* (0.01)	–0.01** (0.01)	0.01* (0.01)	0.01** (0.01)
截距项	0.78* (0.33)	0.92** (0.37)	–0.78* (0.33)	–0.92** (0.37)
R^2	0.04	0.04	0.04	0.04
F	5.44***	5.44***	5.44***	5.44***

注：$N = 992$；括号内为标准误；使用校正后的工作价值观数据。

$^{\dagger}p < 0.10$, $^{*}p < 0.05$, $^{**}p < 0.01$, $^{***}p < 0.001$ (双尾检验)。

chinaXiv:202304.00957v1

chinaXiv:202304.00957v1

表 D2 代际与员工工作价值观的关系(Cable 的 Edwards 工作价值观；研究 2)

变量	开放		保守		自我增强		自我超越	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8
代际								
改革前一代	–0.06 (0.06)	基准	–0.03 (0.05)	基准	0.13^{*} (0.06)	基准	–0.04 (0.06)	基准
改革一代	基准	0.06 (0.06)	基准	0.03 (0.05)	基准	$–0.13^{*}$ (0.06)	基准	0.04 (0.06)
后改革一代	0.11^{*} (0.06)	$0.18^{\dagger}$ (0.10)	0.04 (0.05)	0.06 (0.08)	$–0.20^{***}$ (0.05)	$–0.33^{***}$ (0.09)	0.05 (0.05)	0.10 (0.09)
控制变量								
性别	0.04 (0.03)	0.04 (0.03)	–0.01 (0.03)	–0.01 (0.03)	0.06^{*} (0.03)	0.06^{*} (0.03)	$–0.09^{***}$ (0.03)	$–0.09^{***}$ (0.03)
未婚	0.20 (0.15)	0.20 (0.15)	–0.04 (0.12)	–0.04 (0.12)	–0.11 (0.16)	–0.11 (0.14)	–0.05 (0.13)	–0.05 (0.13)
已婚	$0.26^{\dagger}$ (0.14)	$0.26^{\dagger}$ (0.14)	–0.05 (0.12)	–0.05 (0.12)	$–0.28^{*}$ (0.13)	$–0.28^{*}$ (0.13)	0.07 (0.12)	0.07 (0.12)
教育程度	0.04^{*} (0.02)	0.04^{*} (0.02)	$–0.03^{\dagger}$ (0.01)	$–0.03^{\dagger}$ (0.01)	0.01 (0.02)	0.01 (0.02)	–0.02 (0.02)	–0.02 (0.02)
户口	0.06 (0.04)	0.06 (0.04)	–0.05 (0.03)	–0.05 (0.03)	$0.06^{\dagger}$ (0.03)	$0.06^{\dagger}$ (0.03)	$–0.07^{*}$ (0.03)	$–0.07^{*}$ (0.03)
年龄	0.01 (0.06)	0.01 (0.00)	0.01 (0.00)	0.00 (0.00)	$–0.01^{**}$ (0.00)	$–0.01^{**}$ (0.00)	0.00 (0.00)	0.00 (0.00)
截距项	$–0.94^{***}$ (0.25)	$–1.01^{***}$ (0.28)	0.21 (0.21)	0.18 (0.24)	0.59^{*} (0.23)	0.71^{**} (0.26)	0.15 (0.22)	0.11 (0.25)
R^2	0.02	0.02	0.01	0.01	0.05	0.05	0.05	0.05
F	2.54^{*}	2.54^{*}	0.66	0.66	6.40^{***}	6.40^{***}	5.83^{***}	5.83^{***}

注：$N = 992$；括号内为标准误；使用校正后的工作价值观数据。

$^{\dagger} p < 0.10$, $^{*} p < 0.05$, $^{**} p < 0.01$, $^{***} p < 0.001$ (双尾检验)。

Work values of Chinese generational cohorts

TANG Ningyu[1], ZHEN Danlei[1], GUAN Jian[1]

(Antai College of Economics and Management, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai 200030, China)

chinaXiv:202304.00957v1

Abstract

The entry of members of the millennial generation cohort (i.e., individuals born after 1980) into the Chinese workplace has created a more diverse labor force. Researchers and practitioners alike have recognized that these younger workers hold different work expectations from workers in prior generational cohorts. Since the division between new generations and their older counterparts has become more salient, researchers have increasingly emphasized issues such as how to accurately understand and effectively manage multi-generation employees. To address these issues, the current study aims to explore work values in three generation cohorts (i.e., the pre-reform, the reform, and the post-reform generation cohorts) based on Inglehart's evolutionary modernization theory and from different research designs, measures, analysis methods and angles.

In study 1, we used a longitudinal nationwide quantitative survey (China Labor-force Dynamic Survey, CLDS). The sample size was 5,850 in total from CLDS 2012 to CLDS 2016. We used Age-Period-Cohort (APC) analysis to separate the cohort effect in work values from the age effect and the period effect. Study 2 aimed to validate the results of Study 1, and further explored intergenerational differences and similarities in work values. Since study 1 used a simple questionnaire to measure work values, we adopted the work values measurement developed by Cable and Edwards (2004), which followed Schwartz's basic individual values framework to explore the work values more systematically. We conducted Study 2 through Credamo, a Chinese professional data platform. 992 full-time employees participated in the study, and we used hierarchical regression modeling. We conducted Study 3 through interpersonal perspective to overcome the potential self- serving biases in study 1 and study 2, and we asked participants to assess the work values of each generation. We recruited a total of 361 participants from the platform Credamo.

The analyses of Studies 1~3 showed both generational differences and similarities in work values, and by and large, the post-reform generation showed more differences with the other two generations. Specifically, members of the post-reform generation placed more importance on the post-materialism work values and less importance on the materialism work value than previous generations; the post-reform generations placed higher importance on the openness to change work value than their predecessors, but there was no significant difference on the self- transcendence work value among the three generations. In addition, studies also found that there were both age and period effects on work values, and finally, all generations still placed more importance on materialist than post-materialist work value in the current workplace.

The research provides new evidence and nuanced insight for generational differences in work values, which enriches our understanding of evolutionary modernization theory by empirically

testing it in the Chinese context. Moreover, we conducted three studies with different designs, measures, analysis methods and perspectives, which not only supports the robustness of our research findings, but also sets a multi-method research example for future studies on the evolution in generation cohorts. This study offers managerial implications for how to better understand the similarities and differences in generation cohorts, especially the characteristics of younger generation workers, and how to manage diverse employees effectively in the workplace. It also sheds lights on future research potential for work values in generation cohorts.

Keywords Work values, Generational differences, Materialism, Post-materialism, Openness to change versus Conservation, Self-enhancement versus Self-transcendence, APC model

chinaXiv:202304.00957v1